



وزارة التعليم العالي و البحث العلمي  
جامعة عباس لغرور- خنشلة  
كلية الحقوق و العلوم السياسية  
قسم الحقوق



## الحماية القانونية للموظف في التشريع الجزائري

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في الحقوق  
تخصص قانون إداري

إشراف الأستاذة :

♦ د. عمراوي خديجة

إعداد الطالبة :

• بوشارب عليا

### لجنة المناقشة:

اللقب و الاسم	الرتبة العلمية	الجامعة الاصلية	الصفة
عوايجية وافية	أستاذ التعليم العالي	عباس لغرور-خنشلة-	رئيسا
عمراوي خديجة	أستاذ محاضر.أ	عباس لغرور-خنشلة-	مشرفا و مقرا
مناصرية سميحة	أستاذ محاضر.أ	عباس لغرور-خنشلة-	عضوا ممتحنا

السنة الجامعية : 2025 - 2026

Handwritten Arabic calligraphy in a highly stylized, cursive style (likely Thuluth or similar). The text is oriented vertically and appears to be a religious or poetic phrase, possibly including the words "Allah" and "Muhammad". The calligraphy is rendered in black ink on a white background, featuring intricate flourishes and sharp, elongated strokes. Small numbers (1, 2, 3) are visible near the top of the central vertical strokes, likely indicating stroke order or direction.

# الشكر و التقدير

الشكر الأول لله سبحانه و تعالى الذي أتانا من العلم ما لم نكن نعلم , و

منحنا الصبر و العقل لإتمام هذا العمل .

اعترافا بالود و حفظا للجميل و تقديرا للامتنان , أتقدم بخالص الشكر إلى

الأستاذة المشرفة الفاضلة " عمراوي خديجة " .

من قبولها الإشراف على المذكرة , و سخائها بإرشاداتها و توجيهاتها , و

بنصائحها القيمة .

كما أتوجه بجزيل الشكر و العرفان إلى أساتذة أعضاء لجنة المناقشة , على تفضلهم

بقراءة و مناقشة المذكرة .

أتوجه بعميق الشكر إلى كل من ساعدني من قريب أو من بعيد في إعداد

هذه المذكرة

# الإهداء

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ "قُلْ أَعْمَلُوا فِيسِرَى اللَّهِ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالمُؤْمِنِينَ"

الله لا يطيبج الليل إلا بشكره ولا يطيبج النهار إلا بطاعته ولا تطيبج اللحظات  
إلا بذكر الله جل جلاله.

الى من بلغ الرسالة وأدى الأمانة سيدنا محمد صلى الله عليه وسلم.

انتهت الرحلة لم تكن قصيرة ولم تكن سهلة ولم يكن الحلم قريبا ومهما طالت فستمضي  
بجلوها ومرها.

وفي اللحظة أكثر فخرا اهدي عملي هذا الى من رباني وكافح من اجلي الى المصباح الذي

انار دربي ولمن احمل اسمه بكل افتخار طاب بك العمر يا سيد الرجال وطبت لي عمرا

وأرجوا من الله ان يمد في عمرك لتري ثمارا قد حان قطفها ... والدي العزيز.

الى ملاكي في الحياة ومعنى الحب وقرعة عيني وانزما أملك الى بسمة الحياة وسر الوجود

الى من كان دعائها سر نجاحي وحنانها بلسم جراحي الى خاليتي وجنة قلبي التي رافقتني

وأرشدتني في كل مشاوير حياتي ... أمي الغالية حفظها الله.

الى اخوتي اداكم الله ذلعا ثابتا لي .. الى كل أفراد عائلتي وإلى كل أصدقائي بدون

استثناء.

الى كل الأساتذة الأفاضل الذين قدموا لنا يد المساعدة . الى استاذتي الحبيبة التي

قدمت لي يد العون في هذا العمل.

والحمد لله على حسن التمام والختام

عليها

حديقة

تعد الوظيفة العمومية أحد الأعمدة الأساسية التي تركز عليها الدولة الحديثة، بإعتبارها الوسيلة التي تنفذ من خلالها السياسات العمومية وتقدم بها الخدمات للمواطنين، ولأن الموظف العمومي يمثل أداة تنفيذ هذه السياسات، فقد حرص المشرع الجزائري على تنظيم وضعيته القانونية بصورة تضمن أداءه لمهامه في إطار من الحماية و الإستقرار المهني.

كما يعتبر الموظف العام الأداة المباشرة للتنفيذ داخل الدولة والتي تمكنها من تحقيق أهدافها، ولهذا أولاه المشرع الجزائري أهمية كبيرة ضمن موضوعاته خصوصا في التشريع الإداري، وبما أن الدولة هي شخص معنوي عام، فإنها لا تستطيع أن تؤدي دورها في الجهاز الإداري إلا عن طريق شخص طبيعي، ينفذ إراداتها و يعبر عنها و هو الموظف العمومي.

ويعد الأمر 66-133 أول قانون أساسي خاص بالوظيفة العامة في الجزائر، ثم بعده المرسوم 85-59 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، وصولا إلى الأمر رقم 06-03 المؤرخ في جويلية 2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، والذي جاء لتكريس مجموعة من الحقوق و الضمانات القانونية للموظف من بينها مبدأ الحماية القانونية، وقد نصت المادة 26 منه: "تلتزم الدولة بحماية الموظف من التهديدات أو الشتائم أو الإهانات أو القذف أو الاعتداءات التي قد يتعرض لها بمناسبة تأدية مهامه كما تلتزم بالتعويض عن الأضرار الناتجة عنها إن اقتضى الأمر".

وتتمثل الحقوق المقررة لصالح الموظف في الحقوق مادية كالراتب، التعويضات وحقوق ذات أثر مادي كالترقية، العطل، والتأمينات الإجتماعية ضمانا للحياة الكريمة وحقوق معنوية لا تقل أهمية من الحقوق المادية لضمان إحترام آرائه وأفكاره، وعدم إهانته وإثبات لشخصيته كالحقوق السياسية والحقوق المتعلقة بإنهاء الوظيفة.

من أجل ذلك إختارنا أن يكون مجال بحثنا الموسوم بـ "الحماية القانونية للموظف في التشريع

الجزائري".

## أهمية الموضوع

تكمن أهمية دراستنا في:

- تكمن الأهمية في الإحاطة بمختلف جوانب الموضوع من خلال التعرف على النصوص القانونية ذات الصلة، و بيان العديد من المفاهيم المرتبطة بهذا الموضوع.
- أن نحدد أهم الحقوق التي وضعها المشرع الجزائري في النصوص القانونية ذات صلة، وكيفية حماية هذه الحقوق في ظل توسع نشاط الإدارة وزيادة في المرافق العامة وزيادة في الواجبات التي على عاتقه.
- البحث عن مدى كفاية النصوص القانونية في ضمان حماية الموظف العام في التشريع الجزائري .

## الإشكالية

لقد أقر المشرع الجزائري بواجبات والتزامات تقع على عاتق الموظف العام، لكي يقوم بتنفيذها تجاه الإدارة، وعلى غرار ذلك أكسبه حقوق يتمتع بها وتقوم الإدارة بالوفاء بهم تجاهه.

وعلى هذا الأساس طرح الإشكالية التالية:

إلى أي مدى يوفر التشريع الجزائري حماية قانونية فعالة للموظف العمومي أثناء أداء

مهامه ؟

أسباب اختيار الموضوع:

يعود سبب إختيارنا لهذا الموضوع لأسباب:

أ- أسباب ذاتية :

- تكمن في اهتمامنا بمجال الوظيفة العامة وبالتحديد الموظف العام وما يتمتع به من حقوق فبالنسبة لنا هو موضوع دقيق وعناصره واضحة.
- الاهتمام بالقانون الإداري والرغبة في البحث في هذا المجال.
- الميول الخاص لدراسة موضوع الموظف العام.

ب - أسباب موضوعية:

• اعتبار هذا الموضوع من المواضيع الجوهرية فيما يخص تنظيم الإداري سواء من الناحية العلمية أو العملية .

• التعرف على أهم النصوص التي تحكم وتقر بحقوق الموظف العام من خلال الأمر 03/06.

أهداف الموضوع:

الهدف من دراستنا لهذا الموضوع هو:

• إبراز أهم ضمانات و حقوق الموظف التي وضعها المشرع الجزائري في قانون 03-06 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية بغيتها تحقيق توازن مصلحة الموظف ومصلحة الإدارة لضمان حسن سير المرفق العام.

• كما أن دراستنا عبارة عن دراسة تأصيلية تهدف من خلالها إلى تسليط الضوء على أهم الحقوق التي يتمتع بها الموظف العام أثناء أدائه لوظيفته، ومعرفة مدى نجاعة الضمانات في حماية هذه الحقوق .

• الوقوف على الاستنتاجات ووضع اقتراحات وإزالة الثغرات وتقديم النتائج ونهدف من خلالها لتسليط الضوء على حقوق الموظف العام وبالرجوع إلى النصوص والتشريعات القانونية.

المنهج المتبع:

ومن خلال دراستنا لهذا الموضوع وللإجابة على الإشكالية حيث أن طبيعة البحث في هذا الموضوع تقتضي استخدام مناهج بحث علمية معينة تتماشى مع وضعية الدراسة، ارتأينا اختيار المناهج التالية:

المنهج الوصفي وذلك من خلال تطرقنا لتعريف بعض المصطلحات ذات الصلة بالموضوع من أجل الفهم الجيد.

كما إستعنا بأداة التحليل باعتبارها من أدوات البحث العلمي وذلك من خلال عرض بعض النصوص القانونية الموجودة في الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية.

الدراسات السابقة

بعد ما أجرينا إطلاعاً على الأبحاث و الدراسات السابقة التي تناولت هذا الموضوع وجدنا:

- زهير، طرفي، بشرى ، بن عزي. الحماية القانونية للموظف في التشريع الجزائري . مذكرة مكملة لنيل شهادة ماستر أكاديمي. جامعة محمد بوضياف مسيلة، 2021/2022.

والذي كان موضوع بحثهما ينصب في: " فيما تتمثل أوجه الحماية التي منحها المشرع الجزائري للموظف العام في تشريع الوظيفة العامة "، حيث تطرق الباحثين في هذه الدراسة إلى حماية حقوق المادية للموظف العام كالحق في الراتب و الترقية، ولم يتطرقو إلى حماية الحقوق الإجتماعية كاتقاعد والضمان الإجتماعي والإستقالة و هذا ما تناولته في بحثي.

- بوراس ، صبرينة ، بوشملة ، يسمينة. حماية حقوق الموظف العام و ضمانها في ظل التشريع الجزائري. جامعة أكلي محند أولحاج البويرة ، 2016/2015 .

والذي كان موضوع بحثهما ينصب في: " مامدى فعالية الحماية القانونية التي منحها المشرع الجزائري للموظف العام في التشريع الجزائري"، حيث تطرق الباحثين في هذه الدراسة إلى الجهات المختصة بالتأديب و الطعون الإدارية و الدعوى الإدارية و دعوى الإلغاء، ولم يتطرقو إلى الجهات القضائية المختصة بإلغاء القرار التأديبي و ضمانات تنفيذ أحكام إلغاء القرارات التأديبية و هذا ما تناولته في بحثي .

- زعيط ،سمير . الترقية وإجراءاتها في قانون الوظيفة العمومية الجزائري. نيل شهادة الماستر في الحقوق تخصص دولة ومؤسسات، جامعة زيان عاشور الجلفة، 2021-2020.

والذي كان موضوع بحثه ينصب في: " كيف نظم المشرع الجزائري مسألة الترقية و إجراءاتها في الوظيفة العمومية وما هي موانعها و آليات الرقابة عليها"، حيث تطرق الباحث في هذه الدراسة إلى معايير الترقية وأشكالها، وإجراءات الترقية و الرقابة عليها، ولم يتطرق إلى حماية الحقوق الإجتماعية والسياسية للموظف العام، و ضمانات حماية حقوق الموظف العام الضمانات الإدارية والقضائية، وهذا ما تناولته في بحثي.

- صابر، مخاليف، حماية الموظف العام في التشريع الجزائري، مذكرة نهاية الدراسة لنيل شهادة الماستر، تخصص قانون إداري، جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم، 2020 /2019 .

والذي كان موضوع بحثه ينصب في: " ما مدى فعالية الحماية القانونية التي منحها المشرع الجزائري للموظف العام في التشريع الجزائري"، حيث تطرق الباحث في هذه الدراسة إلى تعريف الخطأ التأديبي و أركانه، وكذا تعريف العقوبة التأديبية والجهات المختصة بالتأديب و الطعون الإدارية، و لم يتطرق إلى الضمانات اللاحقة على توقيع الجزاء، والضمانات القضائية لتأديب الموظف وكذلك ضمانات تنفيذ أحكام إلغاء القرارات التأديبية، و هذا ما تناولته في بحثي.

## الخطة

وللإجابة عن الإشكالية السابقة الذكر إنتهجنا الخطة التالية المتكونة من مقدمة، وفصلين،

وخاتمة، حيث تناولنا في الفصل الأول حقوق الموظف العام في التشريع الجزائري، وقسمناه إلى

مبحثين، المبحث الأول تناولنا فيه الحقوق المادية للموظف العام أما المبحث الثاني الحقوق الإجتماعية والسياسية للموظف العام، وجاء الفصل الثاني معنون بضمانات حماية حقوق الموظف العام قسمناه أيضا إلى مبحثين الأول الضمانات الإدارية للموظف العام أما المبحث الثاني الضمانات القضائية لتأديب الموظف العام.

# المفصل الأول:

حقوق الموظف العام في التشريع  
الجزائري

### تمهيد:

إن القانون الإداري يهتم بتنظيم الدولة والأشخاص المعنوية العامة الأخرى باعتبارها الأشخاص القانونية التي تدخل في مجاله، إلا أن الشخص المعنوي العام يستطيع بطبيعته أن يؤدي رسالته أو الهدف من وجوده إلا عن طريق الموظف العام الذي يعتبر دوره في غاية الأهمية على اعتبار أنه المنفذ لسياسة الدولة والمسؤول عن تحقيق أهدافها في التنمية الاجتماعية والاقتصادية والمنوط به أداء الخدمات الأساسية للمرفق العام والمواطنين.

ومن هذا المنطلق فالموظف العام، هو المحرك الذي يمكن عن طريقه تحقيق أهداف المرفق العام بكفاءة، ما يستوجب احاطته بحماية تعطيه الأمن والطمأنينة التي تحفز همته وولاءه عند القيام بالأعباء المسندة اليه على أحسن وجه.

وعلى هذا أقر المشرع الجزائري للموظف العام حماية إدارية لحقوقه المادية والاجتماعية والسياسية وسنتناول حماية الحقوق المادية للموظف العام في المبحث الأول، وحماية الحقوق الاجتماعية والسياسية للموظف في المبحث الثاني .

## الفصل الأول:.....الحماية القانونية للموظف العام

### المبحث الأول: الحقوق المادية للموظف العام

يتمتع الموظف في التشريع الجزائري بمجموعة حقوق حددها الأمر 06-03 كقاعدة عامة وفصلتها مجموعة من النصوص القطاعية ومن أهم الحقوق لموظف العام هي الحقوق المالية، حيث من جهة هي الدافع الأول للتوظيف فهي تعبر عن مقابل الخدمة المؤدية من طرف الموظف أو بانتمائه إلى الوظيفة العامة ومن جهة أخرى هي الضامن الطبيعي لكل موظف لمواجهة تكاليف ومتطلبات الحياة الأساسية للعيش الكريم .

ومن هذا المنطلق سنتناول حق الموظف العام في الراتب في المطلب الأول وحق الموظف العام في الترقية في المطلب الثاني.

### المطلب الأول : حق الموظف العام في الراتب

الراتب هو المورد الوحيد لرزق الأغلبية من المواطنين يتلقاه جراء عمله الوظيفي بتقديم خدمات في المرفق العام الذي يعمل فيه، وبذلك يعتبر أهم حق يتمتع به الموظف على غرار الحقوق الأخرى.

كما نص المشرع الجزائري أن تساوي الوظائف المتماثلة في الرواتب من خلال تصنيف الوظائف إلى فئات وتحديد المزايا لكل فئة وظيفية بعد تحليلها إلى واجبات ومسؤوليات، حتى لا تحرم الأجهزة الإدارية من الكفاءات واجتتابها لتولي الوظائف العامة.<sup>1</sup>

وبناء على ذلك يتطلب الأمر منا تعريف الراتب واستحقاقه في الفرع الأول، وطريقة دفعه في الفرع الثاني مع إظهار الحماية القانونية الممنوحة له في الفرع الثالث.

### الفرع الأول: تعريف الراتب واستحقاقه

#### أولاً: تعريف الراتب

يقصد بالراتب أو المرتب، أو الأجر في الوظيفة العامة هو المبلغ بصفة منتظمة في كل فترة محددة تقدر عادة بشهر مقابل مما يؤديه من خدمات وظيفية، ويعتبر الراتب هو الحق الأساسي والأول للموظف بل هو السبب الرئيسي للالتحاق بالوظائف فمن المستحيل تصور وإيجاد موظف

<sup>1</sup> - بوعطية، كمال الدين. الحماية القانونية للموظف بمناسبة أداء مهامه في ظل الأمر 06-03. مذكرة مكملة لنبيب شهادة

الماستر في الحقوق ، جامعة عباس لغرور خنشلة ، سنة 2020/2021 ، ص 24

## الفصل الأول:.....الحماية القانونية للموظف العام

لا يتلقى راتباً<sup>1</sup>، وهذا ما نصت عليه المادة 32 من القانون 06-03 بقولها " للموظف الحق بعد أداء الخدمة في الراتب"<sup>2</sup>.

ولقد أشار المشرع الجزائري في المرسوم رقم 85 -59 في المادة 70 : منه "يتقاضى الموظف أجرا رئيسيا يرتبط بمنصب العمل الذي يشغله، طبقا لأحكام المادة 68 أعلاه ويحصل على المكافآت والتعويضات المنصوص عليها في التنظيم المعمول به "<sup>3</sup>.

### ثانيا: استحقاق الموظف العام للراتب

يستحق الموظف العام راتبه اعتبارا من تاريخ مباشرته للعمل بعد صدور قرار تعيينه على أساس أن الراتب يقابل العمل.<sup>4</sup>

وبالتالي استحقاق الموظف العام لراتبه بصدور قرار التعيين وهذا وفقا للشكل والإجراءات المرسومة والمقررة في نص المادة 80 من الأمر 06-03 السابق الذكر على يتم الالتحاق بالوظائف العمومية عن طريق:

- المسابقة على أساس الاختبار.
- المسابقة على أساس الشهادة بالنسبة لبعض الموظفين.
- الفحص المهني.
- التوظيف المباشر بين المرشحين الذين تابعوا تكوين متخصصا عليه في القوانين الأساسية لدى مؤسسات التكوين المؤهلة.<sup>5</sup>

<sup>1</sup> - زهير، طرفي. ، بشرى ، بن عزي. الحماية القانونية للموظف في التشريع الجزائري . مذكرة مكملة لنيل شهادة ماستر أكاديمي. جامعة محمد بوضياف مسيلة، سنة 2021/2022 ، ص 7.

<sup>2</sup> - المادة 32 من الأمر 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 ، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية الجريدة الرسمية العدد 46.

<sup>3</sup> - المرسوم رقم 85 -59 المؤرخ في اول رجب عام 1405 الموافق ل 23 مارس 1958 ، يتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات و الإدارات العمومية ، ج ر ، عدد 13 المؤرخة في 24 مارس سنة 1985.

<sup>4</sup> - بوعطية، كمال الدين. المرجع السابق ، ص 25 .

<sup>5</sup> - الأمر 06\_03 ، المرجع السابق .

## الفصل الأول:.....الحماية القانونية للموظف العام

وبالتالي لا يستحق الموظف راتباً إذا باشر العمل قبل صدور قرار التعيين ذلك أن الموظف لا تربطه أي علاقة قانونية بل يستحق مبلغ يوازي الراتب ليس بصفة راتب بل مكافئة تقابل ما قدمه من خدمات.<sup>1</sup>

وعلى هذا الأساس يخضع الموظف العام لجميع أحكام القانون الأساسي للوظيفة العامة انطلاقاً من تاريخ تنصيبه، وفي حال إذا امتنع العون الالتحاق بالمنصب الذي خصص له يعتبر ذلك سبباً مبطلاً لقرار التعيين وبالتالي عدم استحقاقه لراتبه، ويستحق الموظفون العموميون راتباً شهرياً بحسب فئة ودرجة كل واحد منهم.<sup>2</sup>

يقتضي استحقاق الموظف لراتبه بقاء العلاقة الوظيفية بين الموظف والإدارة قائمة ، فإذا انقطعت لأي سبب انقطع الراتب فوراً، إذا صرف الموظف بعد انقضاء هذه الرابطة صرف كمكافأة وليس كراتب.<sup>3</sup>

### الفرع الثاني: تحديد الراتب و دفعه

تهدف مختلف المنظمات من جراء دراسة نظم الرواتب وتحديد طرق دفعها للوصول إلى أسس عادلة وواضحة في مكافأة العاملين لقاء جهودهم ، باعتبارها محدد لكفاءة الأداء وإستقرار العمل وإزالة كل أسباب النزاعات التي قد تنشأ بينهم وبين الإدارة، الأمر الذي يستوجب منه البحث حول تحديد الراتب وكيفية حسابه .

تطبيقاً للمواد (08) ، (14) ، (114) إلى (126) من القانون الأساسي للوظيفة العامة المتعلقة بالنظام الجديد للتصنيف ودفع الرواتب، أنشأ المرسوم الرئاسي رقم 07-304 المؤرخ في 29 سبتمبر سنة 2007 الذي يحد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم.<sup>4</sup>

1 - شنتاوي، علي خطار. الوجيز في القانون الإداري. ط رقم 1، عمان، الأردن: دار وائل للنشر و التوزيع، 2003، ص 458 .

2 - كنعان، نواف. القانون الإداري .ج2، عمان، الأردن: دار الثقافة للنشر و التوزيع ، 18 نوفمبر 2009، ص 110 .

3 - خرافي ، هاشمي. الوظيفة العامة على ضوء التشريعات الجزائرية و بعض التجارب الأخرى. الجزائر: دار هومة للطباعة و النشر و التوزيع ، ، 2013 ، ص 112 .

4 - هامل فراج، فايزة. الحقوق المالية للموظف في الجزائر. مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في الحقوق ، تخصص قانون إداري ، جامعة محمد خيضر، بسكرة ، 2014 -2015 ص 09 .

## الفصل الأول:.....الحماية القانونية للموظف العام

وفي هذا الصدد تطور النظام الجزائري للرواتب بصفة مميزة تحت ظل إصلاحين هامين عرفتها الوظيفة العامة خلال العقود الثلاثة الماضية المتمثلة في:<sup>1</sup>

- المرسوم رقم 78- 12 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل .
  - المرسوم رقم 85- 59 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال الإدارات والمؤسسات العمومية.
  - الأمر رقم 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة.
- وبالرجوع إلى الأمر رقم 06-03 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة، حيث نصت المادة 120 منه على أنه:" يتقاضى الموظف مهما تكن رتبته ، رابه من المؤسسة أو الإدارة العمومية التي يمارس مهامه فيها فعليا.<sup>2</sup>
- فيدفع الراتب أو الأجر للموظف العام بالعملة المحلية المتداولة قانونا، ولتجنب التلف و الضياع لا يدفع عادة هذا الراتب من يد إلى يد وإنما يدفع لصاحبه عن طريق الوساطة فقد يكون البريد أو البنك.
- أما بالنسبة لمكان دفع الأجر لم يورد المشرع الجزائري أي نص قانوني يحدد فيه مكان دفع الأجر، بمعنى لا وجود لأي مادة قانونية تبين ذلك.<sup>3</sup>

### الفرع الثالث: الحماية القانونية للراتب

إن المرتب حق مكتسب للموظف مقابل العمل الذي ينجزه، لصالح الدولة، ومن أهم الحقوق التي أقرها القانون باعتبار وظيفتها الاجتماعية والمهنية، فهي من ناحية تجعل الموظف يطمئن على مستقبله المعيشي باعتبارها وسيلة يعتمد عليها هو وأسرته، ومن ناحية أخرى تحفزه على

<sup>1</sup> - خرفي ، هاشمي. المرجع السابق ، ص 241 .

<sup>2</sup> - الأمر 06-03 المرجع السابق .

<sup>3</sup> - بوخروبة، كلثوم. النظام القانوني للموظف. السامي في الجزائر ، رسالة ماجستير في الإدارة و المالية ، جامعة يوسف بن خدة ، بن عكنون ، الجزائر 1990 .

## الفصل الأول:.....الحماية القانونية للموظف العام

الأداء الجيد وتطوير مهاراته، لذلك فإن المساس بها دون مراعاة الضمانات التي يقرها القانون لفائدة الموظف.<sup>1</sup>

وتتمثل الحماية القانونية للراتب من خلال جملة من المبادئ أهمها :

### أولاً: مبدأ امتياز الأجور عن بقية الديون الأخرى

يتلخص محتوى هذا المبدأ في امتياز وأسبقية الحقوق المالية المتمثلة في الأجور ومختلف التعويضات الملحقة بها عن مختلف الديون الأخرى، التي قد تترتب على صاحب العمل مهما كانت طبيعتها المدنية أو التجارية، أو تلك المتعلقة ببعض الديون العامة كالضرائب و مستحقات ومستحقات الضمان الاجتماعي.<sup>2</sup>

### ثانياً: بطلان التنازل عن الأجر

من بين المبادئ المكرسة لحماية الأجر وملحقاته مبدأ البطلان القانوني والتلقائي لأي تنازل من الموظف في كامل أجره أو جزء منه، وذلك بغض النظر عن طبيعة التنازل فيها إذا كان برضاه أو بدون رضا الموظف.<sup>3</sup>

### ثالثاً: عدم الحجز عن الكتلة الأجرية

لا يجوز الحجز على راتب الموظف إلا بأمر من الجهة المختصة، وهذا ما نصت عليه مختلف التشريعات الوظيفية العامة، أي مبدأ عدم قابلية الحجز عن الكتلة الأجرية وهذا مبدأ مكمل لمبدأ امتياز الأجور، وفي هذا السياق نصت المادة 775 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية على أنه : " لا يجوز الحجز في الأجور والمداخيل والمرتببات إلا بموجب سند تنفيذي وفي حدود النسب المذكورة في المادة 776 أدناه".<sup>4</sup>

1 - بوراس ، صبرينة ، بوشملة ، يسمينة. حماية حقوق الموظف العام و ضمانها في ظل التشريع الجزائري. مذكرة تخرج لنيل

شهادة الماستر في القانون العام تخصص قانون المالية، جامعة ألكلي محند أولحاج البويرة ، سنة 2016/2015 ، ص 13 .

2 - سليمان, أحمد. التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري ، ج2 ، الجزائر ، ص 22.

3 - المرجع نفسه ، ص 22 .

4 - القانون رقم 09-08 في 18 صفر عام 1429 الموافق ل 25 فبراير سنة 2008 المتضمن قانون الإجراءات المدنية و

الإدارية 112.

## الفصل الأول:.....الحماية القانونية للموظف العام

### المطلب الثاني: حق الموظف العام في الترقية

إن الترقية حق من حقوق الموظف بصفة خاصة، حيث نص عليها العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، فالترقية تعد حافزا لتشجيع الموظفين على إتقان عملهم مما يجعلهم عنصرا فعالا في السلك الوظيفي، ونجد أن الترقية مرتبطة بالراتب فكلما تمت ترقية الموظف كلما زاد راتبه .

### الفرع الأول: تعريف الترقية

#### 1- التعريف الفقهي:

تعددت التعريفات الفقهية للترقية بتعدد الأبحاث والدراسات، واختلفت باختلاف الاختصاصات والاتجاهات العلمية، يمكن إيجاد بعضها كما يلي: " الترقية هي أن يشغل الموظف العام وظيفة درجتها أعلى من درجة الوظيفة التي كان يشغلها قبل الترقية ".<sup>1</sup>

وذهب اتجاه آخر إلى تعريفها بأنها: " الأداة القانونية للتدرج الوظيفي للموظف خلال مساره

المهني، فيصعد بها الموظف باستيفاء شروط معينة من درجة وظيفية دنيا إلى درجة وظيفية عليا، وهكذا إلى غاية انتهاء خدمته ".<sup>2</sup>

بالنسبة للفقهاء في الجزائر فقد عرفت بأنها: "الترقية هي صدور قرار من الجهة المخولة بموجبه

تكشف عن نقل موظف من رتبة دنيا إلى رتبة أعلى؛ أي أن الترقية يصاحبها تغيير في المركز القانوني للموظف المرقى، ومن ثم تتغير واجباته وتزداد سعة وخطورة وأهمية، كما يتحسن وضعه المالي ".<sup>3</sup>

كما عرف الدكتور عمار عوابدي الترقية بأنها: " عملية إدارية فنية قانونية تنقل وترفع عامل

عام في نطاق المبادئ والأساليب والطرق والإجراءات القانونية واللائحية المقررة في

<sup>1</sup> الطماوي، سليمان محمد . الوجيز في القانون الإداري ( دراسة مقارنة ) ، القاهرة، مصر: دار الفكر العربي، 1985 ،ص 496.

<sup>2</sup> - عبد الباسط، محمد فؤاد. القانون الإداري ( تنظيم الإدارة- نشاط الإدارة- وسائل الإدارة ) ، الاسكندرية، مصر: دار الفكر الجامعي، 2000 ، ص 464.

<sup>3</sup> - بوضياف، عمار. الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، الجزائر: جسور للنشر والتوزيع، 2015 ،ص 1.

## الفصل الأول:.....الحماية القانونية للموظف العام

وظيفة أو منصب عمل أعلى درجة في سلم التدرج الإداري والوظيفي للمنظمة أو المؤسسة أو الهيئة الإدارية في النظام الإداري للدولة.<sup>1</sup>

### 2- التعريف التشريعي للترقية:

حسب المرسوم التشريعي رقم 85-59 في المادة 54 منه فإن الترقية تعني : " تتمثل الترقية في الالتحاق بمنصب عمل أعلى في التسلسل السلمي وتترجم إما بتغيير الرتبة في السلك ذاته أو بتغيير السلك ".<sup>2</sup>

وحسب المادة 106 من الأمر 06-03 جاء كما يلي :

" تتمثل الترقية في الدرجات في الانتقال من درجة إلى الدرجة الأعلى مباشرة ، وتتم بصفة مستمرة حسب الركائز والكيفيات التي تحدد عن طريق التنظيم ".<sup>3</sup>

### 3- التعريف القضائي للترقية:

أما القضاء الإداري فقد استقر على أن الترقية " هي تقليد الموظف درجة أعلى في السلم الإداري حتى ولم يترتب عن ذلك زيادة في الراتب ."

لقد أجمعت كل هذه التعاريف على الترقية هي أن يشغل الموظف وظيفة أعلى من وظيفته ويتحمل مسؤوليات أكبر حتى ولو لم يصاحب ذلك زيادة في راتب هذا الموظف .<sup>4</sup>

### الفرع الثاني: طرق الترقية

هناك ثلاث طرق للترقية :

- الترقية في الدرجات.
- الترقية في الرتبة .
- الترقية الداخلية .

<sup>1</sup> - عوادي، عمار. مبدأ تدرج فكرة السلطة الرئاسية ، الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية ، 2003 ، ص 314 .

<sup>2</sup> - المادة 54 من المرسوم التشريعي رقم 85-59 .

<sup>3</sup> - المادة 106 من الأمر 06-03 .

<sup>4</sup> - جعفر، أنس. الوظيفة العامة. ط 2007، دار النهضة العربية ، ص 312 .

### 1- الترقية في الدرجات

وفقا لنص المادة 106 من قانون الوظيفة العمومية الجزائرية، تتمثل الترقية في الدرجات في الانتقال من درجة الى الدرجة الأعلى مباشرة وتتم بصفة مستمرة حسب الوتائر والكيفيات التي تحدد عن طريق التنظيم.<sup>1</sup>

يقصد بالترقية في الدرجة صعود الموظف من درجة الى درجة أخرى تعلوها مباشرة في ذات الرتبة وذلك بعد توفر شرط الأقدمية المطلوبة في السنة المعينة، و تبعا لتتقيط السلطة التي لها صلاحية التعيين أو بعد إجراء دورة تكوين مما يعني أن الموظفين الذين لا يتوفر فيهم شرط الأقدمية ولكنهم خضعوا لدورة تكوينية تؤهلهم مدتها للوصول الاقدمية المطلوبة للانتقال الى درجة أعلى فإنه يمكن ترقيتهم في الدرجة.

### 2- الترقية في الرتب

الأمر 03-06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية تعرف المادة 107 منه الترقية في الرتب في تقدم الموظف في مساره المهني وذلك بالانتقال من رتبة إلى رتبة أعلى مباشرة في نفس السلك أو السلك الأعلى مباشر<sup>2</sup>. حسب الكيفيات الآتية :

#### الترقية على أساس الشهادة:

فقد خصص المشرع الجزائري بعض الرتب وقد نصت معظم القوانين على الترقية على أساس الشهادة وذلك من أجل تامين الشهادة العليا التي تحصل عليها الموظف، ويشترط الحصول على الشهادة بعد التوظيف .

#### الترقية على أساس الامتحان المهني:

يشترط للمشاركة في الامتحان المهني أن يحوز الموظف المترشح على أقدمية 05 سنوات في رتبة الأصلية بتاريخ إجراء الامتحان المهني .

<sup>1</sup> - مقدم ، سعيد. الوظيفة بين التطور و التحول من منظور تسيير الموارد البشرية و أخلاقيات المهنة. الجزائر 2010، ديوان المطبوعات الجامعية ، ص 246.

<sup>2</sup> - المادة 107 من الأمر 03-06 .

### 3- الترقية الداخلية

هي التي تتم داخل المؤسسة حيث تحدد المؤسسة الوظائف التي يمكن أن تشغل بالترقي من داخلها وتلك التي تملك من الخارج ومن مميزات الترقية من الداخل أنها وسيلة داخلية في المؤسسة تساعد على تأقلم العاملين وانسجامهم من حيث أن الأفراد الذين يتم اختيارهم لتوفر الشروط المطلوبة للترقية يتأقلمون أكثر مع التنظيم ويشعرون بسهولة.

إن الترقية من الداخل تحفز أكثر على العمل وتدفع العاملين إلى زيادة إنتاجهم ورفع روحهم المعنوية تحفز أكثر على العمل وتدفع العاملين إلى زيادة إنتاجهم ورفع روحهم المعنوية ويتفانون في بذل جهود أكثر إذا عملوا فإن ذلك سيؤدي إلى ترقيةهم.

كما تساهم في تحقيق الرضا عن العمل والوظيفة، حيث أن إمكانية الترقى والتدرج في الوظائف والمسؤوليات ومن ثم التقدير المادي المقرون بالتقدير المعنوي والأدبي يتردد في نفوسهم إحساس بالرضا، زيادة على ذلك فإن العاملين يترقون دائما بالصعود والتدرج للوظائف العليا في نفس مؤسستهم أين يوجد زملائهم.<sup>1</sup>

### الفرع الثالث : حماية الحق في الترقية

#### أولا : أسس تقدير كفاءة الموظف

هناك عوامل عديدة يجب أن يأخذها الرئيس بعين الاعتبار في ما يتعلق بتقدير كفاءة موظفيه وأهمها :

1- العمل والإنتاج .

2- مدى احترام الموظف لمواعيد العمل.

3- مدى استعمال الموظف لحقوقه.

4- القدرات وتشمل الاستعداد الذهني وحسن التعرف واليقظة.

<sup>1</sup> - زعيط، سمير. الترقية و إجراءاتها في قانون الوظيفة العمومية الجزائري . نيل شهادة الماستر في الحقوق تخصص دولة و مؤسسات ، جامعة زيان عاشور الجلفة ، سنة 2020-2021 ، ص 24 .

5- حسن معاملة الموظف مع زملائه.

**ثانيا: ضمانات ترقية الموظف**

في الأمر 06-03 وردت ضمانات لصالح الموظف في مجال الترقية: حيث نصت المادة 97 منه على: " تقسيم مستمر ودوري يهدف إلى تقدير مؤهلاته المهنية وفقا لمناهج ملائمة ".<sup>1</sup> ولقد كرس المشرع الجزائري ضمانات ترقية الموظف في الأمر 06-03 وأهمها :

- 1- تكون الترقية من درجة إلى درجة أخرى بالمدة القصوى تعد حقا مكتسبا.
- 2- يرقى الموظف الذي يتولى وظيفة عليا بالمدة الدنيا المطلوبة للترقية.
- 3- عند الترقية بالأقدمية تخفض سنة للموظف عن كل سداسي في الدراسات الجامعية التي تأتي بعد البكالوريا.

4- يستفيد المجاهدون وذوي الحقوق من تخفيض ثلث الأقدمية المطلوبة للالتحاق بالسلك الأعلى عن طريق الامتحان المهني.

**ثالثا: ضوابط الترقية في التشريع الجزائري**

وضع المشرع الجزائري شروطا وضوابط للترقية وهذه الشروط والضوابط نوجزها في :

- 1- أن يتوفر في الموظف شرط الأقدمية و الخبرة.
- 2- أن يكون الموظف مسجلا في جدول الترقية.
- 3- أن يكون الموظف قد أحرز على الشهادة المطلوبة.
- 4- بقاء الموظف في الدرجة للمدة القصوى المطلوبة في القانون.<sup>2</sup>

**المبحث الثاني: الحقوق الاجتماعية والسياسية للموظف العام**

**المطلب الأول: حماية الحقوق الاجتماعية للموظف العام**

تهدف الحماية الاجتماعية إلى مواجهة احتياجات الموظف عند تعرضه لمخاطر الحياة كالمرض أو الإصابة أو العجز أو الوفاة ، حتى يكون الموظف في مأمن من أحداث الحياة

1 - المادة 97 من القانون 06-03 ، مرجع سابق .

2 - بوعطية، كمال الدين .المرجع السابق ص 33, 34 .

## الفصل الأول:.....الحماية القانونية للموظف العام

ومحصنا بكافة الضمانات عن طريق توفير الرعاية الطبية وتقديم الخدمات الاجتماعية له في حالة المرض أو الإصابة .

يندرج التقاعد ضمن الحقوق الاجتماعية للموظف التي اعترف بها القانون الأساسي العام وأصبح هذا الحق يطبق على جميع فئات العمال دون استثناء سواء الأجراء أو غير الأجراء وعليه يمكن اعتبار التقاعد على أنه المركز القانوني للشخص الطبيعي المتوقف عن مزاولته نشاطه ، والمتمتع بالمعاش و ذلك في حالة توافر مجموعة من الشروط القانونية.

### الفرع الأول: حق الموظف العام في التقاعد

لقد نصت العديد من القوانين في التشريع الجزائري على حق التقاعد وذلك بهدف حماية الموظف العام من تقلبات الدهر، حيث نصت المادة 33 من الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة على حق الموظف العام في التقاعد في إطار التشريع المعمول به .<sup>1</sup>

يعد التقاعد نهاية المدة القانونية للحياة العملية للموظف العام، فحقه في الحصول على معاش التقاعد يعد من إحدى الضمانات الأساسية التي يعترف له بها القانون، وعلى هذا الأساس فإن لكل موظف الحق في التقاعد طبقاً لأحكام كل من القانون 83 - 12 تعلق بالتقاعد المعدل والمتمم للأمر 96 - 18 المؤرخ في 06 جويلية 1996 والأمر رقم 97-13 المؤرخ في 31 ماي 1997 والقانون رقم 99 - 03 المؤرخ في 22 ماي 1999.<sup>2</sup>

### أولاً: أسس الحق في التقاعد

لم تعرف قوانين الوظيفة العمومية التقاعد وكذلك الشأن بالنسبة للقانون رقم 83 - 12 المؤرخ في 02 جويلية 1983 المتعلق بالتقاعد المعدل والمتمم.<sup>3</sup>

<sup>1</sup> - زرنوح، حياة . عوامل التقاعد المسبق لدى المعلمات، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع. جامعة محمد خيضر بسكرة، دراسة ميدانية بولاية بسكرة، 2013 - 2014، ص 12.

<sup>2</sup> - حباني، رشيد . دليل الوظيفة العمومية . الجزائر: دار النجاح للكتاب، ص 80.

<sup>3</sup> - القانون رقم 83-12 المؤرخ في 02 جويلية 1983، الجريدة الرسمية، العدد 28، المعدل و المتمم للقانون رقم 15-16 المؤرخ في 31 ديسمبر 2016 المتعلق بالتقاعد، الجريدة الرسمية، العدد 78.

## الفصل الأول:.....الحماية القانونية للموظف العام

وانطلاقا من مختلف النصوص القانونية التي وضعت أحكام التقاعد ، حيث حاول الفقهاء وضع تعريفا له فهو حسب :

- أهمية سليمان : " النهاية الطبيعية لعلاقة العمل ، وبالتالي يعتبر السبب والحالة القانونية والشرعية لانتهاء علاقة العمل ."

- أما عطاء الله بوحميده عرفه بأنه : " قرار إداري يتخذ بطلب من الموظف تحت إشراف الإدارة من بلغ سنا معينة مع استيفاء سنوات خدمة معينة ، وتنتهي علاقته بالإدارة ابتداء من تاريخ توقيعه على محضر تبليغه قرار إحالته على التقاعد."<sup>1</sup>

يستشف من خلال هذين التعريفين أن هناك عدة أسس لتعريف التقاعد أهمها :

التقاعد هو النهاية الطبيعية لعلاقة العمل ، ويكون وفق شروط قانونية ، يتخذ بقرار من طرف الجهة المقدمة إلزاميا أو بناء على طلب صاحب الشأن .

كما نجد أن المشرع الجزائري كرس حق التقاعد من خلال الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي لوظيفة العامة، حيث جاء في المادة 33 منه " للموظف الحق في الحماية الاجتماعية والتقاعد في إطار التشريع المعمول به."<sup>2</sup>

### ثانيا: شروط التقاعد

قيد القانون حق التقاعد بجملة من الشروط أهمها ما يلي :

- 1- بلوغ السن القانونية: حدد القانون رقم 83-12 المتعلق بالتقاعد السن القانونية للتقاعد 60 سنة بالنسبة للرجال و 55 سنة بالنسبة للنساء<sup>3</sup> ، ويعد هذا الشرط ضمانا للموظف فهو يحصل على معاش التقاعد متى بلغ السن القانونية وتوافرت فيه باقي الشروط القانونية بقوة القانون.
- 2- استيفاء مدة العمل القانونية: يجب أن يثبت الموظف أنه عمل لمدة 15 سنة على الأقل .
- 3- إثبات دفع اشتراكات الضمان الاجتماعي: حتى يتسنى للموظف الحصول على معاش التقاعد ، يتعين عليه إثبات اشتراكات الضمان الاجتماعي خلال فترة العمل .

<sup>1</sup> - بوحميده ،عطاء الله . الفصل غير التأديبي في قانون الوظيفة العامة و القانون الأساسي العام للعامل . دراسة مقارنة ،

مذكرة ماجستير ، جامعة الجزائر 1 ، 1989 - 1990 ، ص 44.

<sup>2</sup> - المادة 33 من الأمر 03-06 ، المرجع السابق .

<sup>3</sup> - المادة 06 من القانون 83-12 ، المرجع السابق.

## الفصل الأول:.....الحماية القانونية للموظف العام

### ثالثا: الحماية القانونية للتقاعد

لقد نص المشرع الجزائري على الحق في التقاعد من خلال الأمر رقم 83-12 المؤرخ في 02 جويلية 1983 مال تعلق بالتقاعد المعدل والمتمم<sup>1</sup>، نظاما وحيدا لهذا الحق فيما يتعلق بالمبادئ الخاصة لتوحيد الحقوق والامتيازات .

ويضاف إليه المرسوم التشريعي رقم 94-10 المؤرخ في 26 ماي 1994 المؤسس للتقاعد المسبق، والأمر رقم 97-13 المؤرخ في 31 ماي 1997 المتضمن التقاعد النسبي<sup>2</sup>.

### الفرع الثاني: حق الموظف العام في الضمان الاجتماعي

إن الحق في الحماية الاجتماعية من أهم الحقوق التي يجب أن يتمتع بها الموظف العام، حيث تجعله في مأمن من كل حادث أو طارئ قد يعيقه عن أداء مهامه خاصة تلك التي تتعلق بالمرض أو العجز عن القيام بنشاط ، ومن أهم هذه الحقوق الاجتماعية حق الضمان الاجتماعي.

حيث نجد أن الموظف العام يتمتع بالحق في الضمان الاجتماعي ، فإذا أصيب بمرض أو عجز عن العمل أو أحيل على التقاعد فإنه يستفيد من منحة تساعد على العيش الكريم<sup>3</sup>.

فقانون الضمان الاجتماعي من النظام العام ، أي أنه لا يجوز للعامل التنازل عن الحقوق التي يكفلها هذا القانون، كما أن الاشتراك في نظام الضمان الاجتماعي إجباري سواء للعامل أو صاحب العمل، ولقد حدد القانون 83-11 في مادته الثانية وعلى سبيل الحصر الأخطار التي تغطيها التأمينات الاجتماعية ، والتي جاء في نصها مايلي : " تغطي التأمينات الاجتماعية المخاطر التالية : المرض ، الولادة ، العجز ، الوفاة "<sup>4</sup>.

### الفرع الثالث: حق الموظف العام في الاستقالة

#### أولا: تعريف الاستقالة

<sup>1</sup> - القانون رقم 83-12 ، المرجع نفسه .

<sup>2</sup> - الأمر رقم 13-97 المتعلق بالتقاعد النسبي المؤرخ في 31 ماي 1997 ، المعدل والمتمم بالقانون 12-83 المؤرخ في 02 جويلية 1983 ، الجريدة الرسمية ، العدد 38 الصادر بتاريخ 04 جويلية 1994.

<sup>3</sup> - تيشات، سلوى. أثر التوظيف العمومي على كفاءة الموظفين بالإدارات العمومية الجزائرية . مذكرة ماجستير في العلوم

الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد بوقرة ، بومرداس 2010 ، ص 59.

<sup>4</sup> - هامل فرح، فايضة . المرجع السابق ، ص 19 .

## الفصل الأول:.....الحماية القانونية للموظف العام

تعرف الاستقالة على أنها حق معترف به للموظف الذي يرغب في إنهاء علاقة العمل التي تربطه بالإدارة العمومية، ولا ينتهي هذا العمل إلا بعد قبول الاستقالة من السلطة المختصة، وهذا طبقاً لأحكام المادة 217 من الأمر 03-06.<sup>1</sup>

### ثانياً: شروط الاستقالة

#### 1- طلب كتابي:

ألزم المشرع الجزائري الموظف الذي يرغب في تقديم استقالته أن تتجه إرادته إلى ذلك وفق ما تنظمه الأحكام العامة لصحة الرضا المقررة في النظرية العامة للالتزام حيث يعبر عن ذلك بطلب كتابي حيث نصت المادة 218 من الأمر 03/06 من الأمر 03/06 المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية على ما يلي: " لا يمكن أن تتم الاستقالة إلا بطلب كتابي من الموظف يعلن فيه إرادته الصريحة في قطع العلاقة التي تربطه بالإدارة بصفة نهائية .

معنى ذلك أن المشرع الجزائري اشترط توفر إرادة من لدن الموظف ويجب أن تكون صريحة أي لا تحمل أي دلالة على رغبة أخرى مخالفة لما يريده الموظف، كأن يعبر عن تظلم أو يحمل طلب الاستقالة ترددا ملحوظا أو يكون مكرها وغير ذلك، كما يشترط على الموظف في حالات الإرادة غير الصريحة أن يثبت ذلك أمام القاضي بكل وسائل الإثبات من الضغط عليه.

#### 2- الموافقة الصريحة من السلطة المختصة :

نصت المادة 220 ف 1 من الأمر 03/06 المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية على ما يلي : " لا ترتب على الاستقالة أي أثر إلا بعد قبولها الصريح من السلطة المخولة بصلاحيات التعيين التي يتعين عليها اتخاذ قرار بشأنها في أجل أقصاه شهرين ابتداء من تاريخ ايداع الطلب .

في هذا النص يشترط المشرع الجزائري الموافقة الصريحة من الإدارة المختصة والتي تكون أيضا مكتوبة بحيث لا يمكن أن نقول بحدوث استقالة الموظف إلا بعد اقتران طلبه بموافقة الإدارة،

<sup>1</sup> - بولبير نورة ، بويوسف نزيهة ، النظام القانوني للموظف العام في التشريع الجزائري ، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر تخصص قانون إداري ، جامعة عباس لغرور خنشلة ، سنة 2013/2014 .

## الفصل الأول:.....الحماية القانونية للموظف العام

ويبدأ سريان الاستقالة وما يترتب عنها من آثار من تاريخ الموافقة المتخذة من جانب الإدارة وليس من تاريخ ايداع الطلب.<sup>1</sup>

فالمشرع الجزائري ربط شرط الطلب الكتابي والموافقة من السلطة المختصة للاستقالة لإنتاج أثرها القانوني.

### ثالثا: حماية حق الاستقالة

يجب أن يحاط حق الاستقالة بحماية قانونية، حتى لا يتم الاعتداء على حق الموظف من طرف الإدارة، وبالتالي حمايته تكمن في عدم إجباره على البقاء والاستمرار في الوظيفة، والمشرع الجزائري كان حريصا على ذلك، واعترف بهذا الحق في ظل الأمر 06-03 ووفر ضمانات من خلال الشروط المستلزمة لتقاضي وقوعه في مسألة تأديبية ومواجهة الإدارة.

وقد نصت المادة 217 من الأمر 06-03 على حق الاستقالة للموظف، بحيث لا يسمح للإدارة بالضغط أو ممارسة سلطتها لمنع الموظف من إبداء رغبته وتقديم طلبه بخصوصها، فضلا على أن النص المذكور أناط المشرع بوضع الشروط والآجال والكيفيات التي تنظم بها الحق بعيدا عن تدخل الإدارة أو غيرها من الهيئات الأخرى.<sup>2</sup>

### المطلب الثاني : حماية الحقوق السياسية للموظف العام

أقر المشرع الجزائري للموظفين العموميين بالحق النقابي، ألن التمتع بهذا الحق يعتبر ممارسة لحرية أساسية تكفلها الدساتير لكل الأفراد، ويتمثل دور النقابات في توفير الضمانات اللازمة للموظفين في المجالات المختلفة والدفاع عن مصالحهم إلى جانب الحق النقابي اعترف

لمشرع الجزائري بحق الموظفين في الإضراب ، لذي يعرف أنه امتناع الموظفين العموميين عن عملهم مع تمسكهم بوظائفهم ويلجؤون إلى هذا الأسلوب إظهار لسخطهم على إجراء أو عمل من أعمال الحكومة أو لإرغامها على التراجع عن موقفها.<sup>3</sup>

<sup>1</sup> - بخدة، مهدي. النظام القانوني للاستقالة - دراسة في التشريع الجزائري. م11، المركز الجامعي غليزان الجزائر: سنة 2019، ص 48 .

<sup>2</sup> - المرجع السابق ، ص 46.

<sup>3</sup> - صابر، مخاليف . حماية الموظف العام في التشريع الجزائري، مذكرة نهاية الدراسة لنيل شهادة الماستر، تخصص قانون إداري، جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم ، سنة 2020/2019، ص 32 .

### الفرع الأول : حق الموظف في الإضراب

اعترف المشرع الجزائري بالحق في الإضراب في حدود ما يسمح به القانون، وفي هذا السياق نصت المادة 36 من الأمر 03-06 السالف الذكر على أن يمارس الموظف الحق في الإضراب في إطار التشريع المعمول به.<sup>1</sup>

#### أولاً: مضمون حق الإضراب

نص المادة 57 من دستور 1996 ( المعدل و المتمم ) : " الحق في الإضراب معترف به و يمارس في إطار القانون، ويمكن أن يمنع القانون ممارسة هذا الحق، أو يجعل حدود لممارسته في ميدان الدفاع الوطني و الأمن أو في جميع الخدمات أو الأعمال العمومية ذات المنفعة الحيوية للمجتمع."<sup>2</sup>

كما نص دستور 2016 في مادته 71 على: "الحق في الإضراب معترف به ويمارس في إطار القانون "

ويمكن أن يمنع القانون ممارسة هذا الحق ، أو يجعل حدودا لممارسته في ميادين الدفاع الوطني والأمن ، أو في جميع الخدمات أو الأعمال العمومية ذات المنفعة الحيوية للمجتمع .<sup>3</sup>  
وقد نظم القانون الأساسي للوظيفة العامة هذا الحق بموجب المادة 36 من الأمر 03 06 - والتي نصت على : " يمارس الموظف حق الإضراب في إطار التشريع والتنظيم المعمول بهما."<sup>4</sup>

#### ثانياً: القيود التي تحد من الإضراب

تضمنت المادة 43 من القانون 90 - 02 المؤرخ في 06-02-1990 قائمة الموظفين الذين يمنعون منعا كلياً من استعمال الإضراب كوسيلة للدفاع عن حقوقهم ويتعلق الأمر ب :

- القضاة .
- الموظفين المعيّنين بمرسوم أو المعيّنين في مناصب خارج الوطن .

1 - المادة 36 من الأمر 03-06 ، المرجع السابق.

2 - المادة 57 من دستور 1996 ، الجريدة الرسمية ، العدد ، 76 الصادرة في 08-12-1996 المعدل و المتمم 2020

3- المادة 71 من القانون 16 - 01 المؤرخ في 06-03-2016 المتضمن التعديل الدستوري ، الجريدة الرسمية ، العدد 14 الصادر في 07-03-2016 .

4 - المادة 36 من الأمر 03-06 ، المرجع السابق .

## الفصل الأول:.....الحماية القانونية للموظف العام

- أعوان الأمن والحماية المدنية .
- الأعوان المكلفين باستغلال شبكة الإشارة الوطنية التابعة لوزارة الداخلية والخارجية.
- أعوان الميادين للجمارك.
- الأعوان التابعين للمصالح الخارجية لإدارة السجون.<sup>1</sup>

كما أشارت المادة 38 من الأمر 06-03 إلى فئات الموظفين المطالبين بضمان الحد الأدنى من الخدمة العمومية ، وذلك عندما ينجم عن الإضراب المساس بمبدأ استمرارية المرفق العام أو أنشطة اقتصادية حيوية أو بتموين المواطنين أو الحفاظ على المنشآت أو الممتلكات العامة.<sup>2</sup>

**ثالثا: شروط ممارسة حق الإضراب**

تتمثل في ثلاث (3) شروط أساسية، استنفاد إجراءات التسوية، موافقة جماعة الموظفين العموميين ، و الإشعار المسبق .

### 1- استنفاد إجراءات التسوية:

هو فشل جميع الإجراءات السلمية كالتظلم و المصالحة و الوساطة، التحكم، لتسوية النزاعات بين الموظفين العموميين من جهة و الإدارة من جهة أخرى.<sup>3</sup>

### 2- الإشعار المسبق بالإضراب:

هو إشعار تخطر بموجبه الإدارة أو السلطة العامة بتاريخه ومدته إن كان محدد المدة، ويتوقف الشروع في الإضراب المتفق عليه ، على انتهاء أجل الإشعار المسبق والذي تحسب مده ابتداء

<sup>1</sup> - القانون رقم 20-90 المؤرخ في 02-06-1990 والمتضمن الوقاية من المنازعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب ، الجريدة الرسمية ، العدد 06.

<sup>2</sup> - المادة 38 من الأمر 06-03 ، المرجع السابق.

<sup>3</sup> - لعموري، سعيدة. حرية الموظف في التوقف عن ممارسة النشاط الوظيفي في التشريع الجزائري. مذكرة لنيل شهادة الماستر تخصص قانون إداري قسم الحقوق والعلوم السياسية. بجامعة محمد خيضر بسكرة، 2013 / 2012، ص 51.

## الفصل الأول:.....الحماية القانونية للموظف العام

من تاريخ إيداعه لدى السلطة الإدارية واعلام مجلس الوظيفة العمومية المتساوي الأعضاء وتحدد تلك المدة عن طريق المفاوضة، على ألا تقل عن ثمانية (8) أيام ابتداء من تاريخ إيداعه .<sup>1</sup>

### 3- موافقة جماعة الموظفين العموميين:

معنى ذلك أن يكون قرار اللجوء إلى الإضراب صادر عن أغلبية الموظفين العموميين بإرادتهم دون إكراه ويتم ذلك في جمعية عامة تضم كافة الموظفين أو نصفهم على الأقل، يعبرون فيها عن رغبتهم في الإضراب عن طريق الإقتراع السري، ويشترط أن يتخذ القرار النهائي من أغلبية الموظفين الحاضرين لهذه الجمعية .<sup>2</sup>

### الفرع الثاني: حق الموظف في التمثيل النقابي

يعتبر هذا الحق من الحقوق المستخدمة للموظفين العموميين في العديد من الدول ، باعتباره كان متعارضا مع مبدأ التدرج الرئاسي حيث أصبح التمثيل النقابي حقا مشروعاً يمارس في إطار اللوائح والقرارات المنظمة لممارسة العمل النقابي.<sup>3</sup>

### أولاً: مضمون تأسيس النقابات

هو حق جماعي، الهدف منه الدفاع عن المصالح المهنية للموظفين العموميين ، وتعتبر ممارسة النشاط مظهراً من مظاهر الديمقراطية في مجال العمل والوظيفة العامة. ويحظى هذا الحق النقابي برعاية دولية و إقليمية و وطنية نظراً لأهميته ، فالتنظيم النقابي قد يبلغ درجة من التفاوض مع أجهزة مركزية وقد تستجيب لطلباته.<sup>4</sup> كما أن الحق النقابي مكرس دستوريا ، وذلك بموجب المادة (70) من القانون 16-01 والتي نصت على : " الحق النقابي معترف به لجميع المواطنين ".<sup>5</sup>

1 - لعموري، سعيدة. مرجع سابق، ص 52 .

2 - سليمان، أحمية. التنظيم القانوني في العلاقات العمل الجزائرية مبادئ قانون العمل ، ج1 ، ط2 ، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر ، 1994 ، ص 153 .

3 - الدين بوعطية، كمال. مرجع سابق ، ص 44 .

4 - بوضياف، عمار. المرجع السابق ، ص 124 .

5 - المادة 70 من القانون 16-01 المؤرخ في 06-03-2016 ، المتضمن التعديل الدستوري ، الجريدة الرسمية ، العدد، 14، الصادرة في 07-03-2016.

## الفصل الأول:.....الحماية القانونية للموظف العام

كما أن له تشريع خاص يتمثل في القانون رقم 90 - 14 المؤرخ في 20-06-1990 المتعلق بالحق النقابي.

### ثانيا: شروط تأسيس المنظمات النقابية

حسب المادة (06) من القانون 90-14 فإنه يشترط لتأسيس تنظيم نقابي الشروط التالية:

1- أن يكون لهم الجنسية جزائرية أو المكتسبة منذ 10 سنوات على الأقل.

2- أن يتمتعوا بحقوقهم المدنية والوطنية.

3- أن يكونوا راشدين.

4- ألا يكون قد صدر منهم سلوك مضاد للثورة الجزائرية.

5- أن يمارسوا نشاطا له علاقة بهدف التنظيم النقابي.<sup>1</sup>

### ثالثا: مهام النقابات

- إن الهدف الأساسي من إنشاء النقابات في النظام الجزائري هو الدفاع عن المصالح المادية والمعنوية للمستخدمين.
- تقوم النقابة بالدفاع عن حقوق المستخدمين وتمارس حق التفاوض لدى العدالة من أجل المطالبة بحق التعويض من الأضرار المادية و المعنوية التي تصيب المستخدمين، سواء كانت هذه الأضرار فردية و جماعية.
- تمثيل العمال أمام السلطات العمومية.
- إبرام الاتفاقيات والعقود لصالح العمال والمستخدمين.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> - المادة 06 من القانون رقم 90-14 المؤرخ في 02-06-1990 ، المتضمن كفاءات ممارسة الحق النقابي ،  
الجريدة الرسمية ، العدد 23 ، الصادر في 06-06-1990 .

<sup>2</sup> - مقدم، سعيد. المرجع السابق ، ص 379 .

## الفصل الأول:.....الحماية القانونية للموظف العام

### الفرع الثالث: الحماية القانونية للحقوق السياسية للموظف العام

على غرار معظم الدول تبنى التشريع الجزائري الحقوق السياسية من خلال الاعتراف بها في الدساتير وجعلها من الحقوق الدستورية التي يتمتع بها جميع العمال في اطار القانون الوطني الدولي .

وبالاستناد إلى المبادئ العامة الواردة في الدستور والتي أصبحت تنص صراحة على الحق النقابي، وكذلك الحق في الإضراب جاءت القوانين العمالية مكرسة لهذه الحقوق بشكل واضح ودقيق مثلما هو الشأن بالنسبة للمادة 5 من القانون رقم 90-11 ، والذي جعل منها حقوق أساسية للعمال.

كما تم إصدار قوانين خاصة تحدد كيفية ممارسة هذه الحقوق لاسيما الأحكام الواردة في القانون رقم 90-02 المؤرخ في 6 فيفري 1990 والمتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها و ممارسة حق الإضراب المعدل والمتمم، والقانون رقم 90-14 المؤرخ في 02-06-1990 و المتعلق بالحق النقابي المعدل و المتمم.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> - رناي، فريد. حماية حقوق الموظف العام في النظام القانوني للتوظيف العمومي الجزائري. بحث لنيل شهادة الماجستير في القانون الدولي لحقوق الإنسان ، جامعة مولود معمري ، تيزي وزو 2004 ، ص 165 .

# الفصل الثاني:

ضمانات حماية حقوق الموظف العام

### تمهيد:

منح المشرع الجزائري للهيئة المستخدمة أو ممثليها المرخص لها قانونا حق تسليط الجزاء التأديبي على الموظف الذي أخل بواجباته المهنية، فكما يكافئ العامل المجد بالترقية فإنه في المقابل يجب أن يعاقب هذا الموظف المقصر في أداء عمله.

وليس المهم إعلان وتكوين حقوق الموظفين في النصوص القانونية فقط ، إنما الأهم من ذلك تحقيقها وذلك يتطلب وضع آليات دقيقة تكون في خدمة وتحت تصرف أصحاب هذه الحقوق، وكفيلة بإلزام السلطة في التقيد بمبدأ سيادة القانون ومنعها من التعسف في استخدام سلطته، ذلك بهدف حماية الموظفين وهو ما يتحقق و يتوفر من خلال ممارسة مجموعة من الإجراءات التأديبية وهذا ما يسمى بالضمانات، والتي تعد ركنا أساسيا في مجال التأديب وهناك ضمانات إدارية وأخرى قضائية.<sup>1</sup>

وسنتطرق إلى الضمانات الإدارية لتأديب الموظف العام في المبحث الأول ،والضمانات القضائية لتأديب الموظف العام في المبحث الثاني

<sup>1</sup> - رناي، فريد. المرجع السابق ، ص 221.

## الفصل الثاني: الضمانات حماية حقوق الموظف العام

### المبحث الأول: الضمانات الإدارية لتأديب الموظف العام

رخص المشرع الجزائري للهيئة المستخدمة أو ممثلها حق تسليط الجزاء التأديب على الموظف الذي ارتكب خطأ مهنيا فكلما يكافئ العامل المجد بالترقية فإنه من الضروري أن يعاقب العامل المهمل عن تقصيره في أداء عمله، ولكي تتخذ الإجراءات التأديبية ضد الموظف لا بد أن ينسب إليه خطأ إداري يستوجب العقاب لكن إذا كان القانون قد أعطى الإدارة مثل هذه السلطة الخطيرة في أمور الموظفين لكي تقوم على حسن سير المرافق العامة ، فإنه من ناحية أخرى حريص أن تكون هذه الإجراءات التأديبية وفقا لقواعد و أحكام تسمى بالضمانات و تعتبر الضمانات ركنا أساسيا في مجال التأديب و من أهم الضمانات الإدارية التي منحها المشرع للموظف العام هي: التحقيق الإداري الذي يعد مهما خاصة عندما يرتكب الموظف خطأ جسيما، اللجان المتساوية الأعضاء و أخيرا الطعون الإدارية.<sup>1</sup>

### المطلب الأول: الضمانات السابقة على توقيع الجزاء

تكمن هذه الضمانات في الإجراءات التأديبية أثناء فترة الاتهام والتحقيق التي تضمن للموظف عدم التعرض للاضطهاد والتعسف من طرف السلطة التأديبية، وتكفل له الطمأنينة التامة، وهي في ذات الوقت تكفل من جانب آخر مصلحة الإدارة في كشف الجريمة وملاحظة الموظف المخطئ ومعاقبته، بما يحقق في آخر الأمر حسن العمل في المرافق العامة وسيرها بانتظام واطتراد.<sup>2</sup>

### الفرع الأول: المواجهة

يقصد بالمواجهة إخطار الموظف المتهم بارتكاب المخالفة بالوقائع الآتمة و بمختلف الأدلة التي تثبت حدوث تلك الوقائع ونسبتها إليه .

وتتمثل مواجهة الموظف بالتهم والمخالفات المنسوبة إليه إلى جانب كونها ضمانا تأديبية فهي أمر ضروري يقتضيه سير الإجراء التأديبي لتحقيق غايته، إذ بدونه لا يكون للمحاكمة التأديبية معناها القانوني، إذ كيف يتسنى للمتهم إبداء دفاعه دون توجيه التهمة إليه وأن ما يترتب على ذلك

<sup>1</sup> - صبرينة، بوراس، يسمينة، بوشملة . المرجع السابق ، ص 50 .

<sup>2</sup> - جديدي، سليم. سلطة تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري. دار الجامعة الجديدة ، الإسكندرية ، الاسكندرية 2011

، ص 291 .

## الفصل الثاني:.....ضمانات حماية حقوق الموظف العام

ما هو إلا توقيع جزاء قائم على الافتراض بارتكابه الفعل ومثل هذا الأمر يتنافى مع أبسط مبادئ العدالة، وضمانة مواجهة الموظف بالوقائع المنسوبة ليه تتحقق في وجود عنصرين هما :

1- إعلان المتهم بالوقائع المنسوبة إليه .

2- اطلاع الموظف على الملف المتضمن كافة القرائن الدالة على الفعل المنسوب إليه .

وغياب أحدهما أو كلاهما يجعل التحقيق باطلاً وما يترتب عليه باطلاً فليس من العدل أن يقاد الموظف إلى المساءلة أو المحاكمة التأديبية دون أن يكون على علم تام بما هو منسوب إليه من تهم و أدلة ثبوت، الأمر الذي يجعله غير قادر على مواجهة ما نسب اليه وعدم تمكنه من الدفاع عن نفسه أو تقديم ما ينفذ هذا الادعاء، بالإضافة إلى أن الأمر يحرمه من إحدى الضمانات الأساسية المقررة في مجال التأديب، ولا يكفي تحقق هذه الضمانة بمجرد إخطاره بالمخالفات المنسوبة بل ؛إليه لا بد أن يمهل وقت كافياً لتقديم ملاحظاته , كما يجب اطلاعه اطلاقاً كاملاً على كافة أوراق ملف خدمته . ويقتضي ذلك مثوله شخصياً أمام هيئة التحقيق أو المحاكمة إلا إذا اقتضت مصلحة التحقيق عكس ذلك .<sup>1</sup>

وهدف المشرع من ذلك توفير الضمانات الأساسية للدفاع عن نفسه، ولدء الإتهام عنه وذلك بإحاطته علماً بذلك باعتباره صاحب الشأن في الدعوى التأديبية، وإعلانه بقرار الإحالة المتضمن بياناً للمخالفات المنسوبة إليه، وبتاريخ الجلسة المحددة للنظر في الدعوى ليتمكن من الحضور بنفسه أو بوكيل عنه أمام المحكمة للإدلاء بما لديه من إيضاحات ، وتقديم ما قدم له من بيانات وأوراق لاستيفاء الدعوى و استكمال عناصر الدفاع.<sup>2</sup>

خلاصة القول إن مقتضى مواجهة المتهم يجب أن تكون: التهم الموجهة إليه محددة وواضحة وألا تكون فضفاضة ذات معنى عام كالإخلال بواجبات الوظيفة فبهذا المعنى يجعل المتهم في محل شك وريبة ، ويبعد عنه الاطمئنان الذي يجب أن يكون على درجة أكبر في نطاق التأديب عنه في النطاق الجنائي المتميز بوضوح التهم، وخضوع الجريمة الجنائية فيه لقاعدة لا جريمة ولا

<sup>1</sup> - ابراهيم، اسماعيل أحفيظة. الضمانات التأديبية المقررة للموظف العام في مواجهة سلطة التأديب . م العلوم القانونية و

الشرعية.، جامعة الزاوية كلية الحقوق ، ع 6 ، ص 191 .

<sup>2</sup> - مغاوري، محمد شباھين . القرار التأديبي و ضماناته ورقابته القضائية بين الفاعلية و الضمان . مكتبة الانجلو المصرية ،

1986 ، سنة 2015 ص 387 - 389

## الفصل الثاني:.....ضمانات حماية حقوق الموظف العام

عقوبة إلا بنص التي لا مجال لتطبيقها في النظام التأديبي، كما يجب أن تتم المواجهة بصورة يستفاد منها بأن نية الإدارة تتجه إلى توقيع الجزاء حتى ينتبه الموظف إلى خطورة موقفه وتقديم ما قد يكون لديه من أوجه الدفاع وبهذا يكون قد تحقق للموظف المتهم الضمان المقرر في هذا الشأن و تتفادى سلطة التأديب ما قد يشوب قرارها من عيب.<sup>1</sup>

### الفرع الثاني: حق الدفاع

إذا كان مبدأ المواجهة أو ما يعرف بإخطار الموظف بما هو منسوب إليه من مخالفات يعد من الضمانات الأساسية في ميدان التأديب، إلا أنه لا يضع الموظف في نفس المرتبة التي توجد فيها السلطة التأديبية أثناء عملية المواجهة التأديبية.

لأن الموظف المخطئ لا يحسن الاطلاع على الملف التأديبي في غالب الأحيان نظرا لضعف مستواه الثقافي من الناحية القانونية، ولهذا السبب كان من العدل أن تمكنه من الاستعانة بمحام أثناء عملية المواجهة.

إن هذا المبدأ من وضع القضاء الفرنسي، حيث أكد بأنه إذا كان من حق الموظف المتهم الإطلاع على الملف التأديبي فمن المنطقي أن يسمح لهذا الموظف لمحاميه بالإطلاع على هذا الملف، و يعترف مجلس الدولة الفرنسي بهذا الحق لكل من توفرت فيه صفة الموظف ، إلا في حالة ما إذا نص المشرع صراحة خلاف ذلك ، أكان وجود المحامي يتعارض مع طبيعة الأجهزة التأديبية و حرم المحامي من هذا الحق .<sup>2</sup>

ولقد نصت على هذه الضمانة كل من القوانين الخاصة بالوظيفة العمومي بداية بالقانون رقم 66-133 من خلال مادته 58 وصولا إلى القانون الحالي رقم 06-03 لسنة 2006 ، حيث جاء في المادة 169 ما يلي : " يمكن للموظف تقديم ملاحظات كتابية أو شفوية أو أن يستحضر شهودا أو يحق له أن يستعين بمدافع مخول أو موظف يختاره بنفسه".

1 - أحفيظة ابراهيم، اسماعيل.المرجع نفسه، ص 192 .

2 - رحماوي، كمال . تأديب الموظف العام في القانة الإداري . جامعة 08 ماي 1945 ، كلية الحقوق والعلوم الإدارية ، قالمة . الجزائر ، 2004 ، ص 146.

## الفصل الثاني: .....

وقد وضعت التعليمات رقم 07 الخاصة بالإجراءات التأديبية شروط ممارسة هذا الحق، حيث سمحت للمحامي بالاطلاع على الملف التأديبي، غير أنه لا يجوز له الحصول على نسخة من الوثائق التي توجد بحوزة الإدارة، فهذا الاتجاه يشبه الاتجاه الفرنسي وقد يعرقل حماية الدفاع، فمن حق المدافع هنا (المحامي) الحصول على نسخة من الوثائق التي توجد بحوزة الإدارة وفق شروط معينة.<sup>1</sup>

ولكي يثبت الموظف براءته يحق له أن يستدعي أي شخص لإدلاء شهادة أمام مجلس التأديب سواء كان من الموظفين أو غيرهم، و يجب على الإدارة أن تراعي هذه الضمانات إذ يترتب على إغفالها إلغاء القرار المتضمن العقوبة عند الطعن فيه أمام الجهة الإدارية أو الجهة القضائية المختصة.<sup>2</sup>

### الفرع الثالث: التحقيق

التحقيق إجراء شكلي يتخذ بعد وقوع المخالفة بقصد الكشف عن فاعلها أو التثبت من صحة إسنادها إلى فاعل معين، فالهدف منه الوصول إلى الحقيقة.<sup>3</sup> وتقوم عادة الإدارة بإجراء التحقيق بناء على ملاحظات الرئيس المباشر حول تصرفات الموظف الذي يتبعه أو استنادا إلى تقارير جهات التفتيش أو اعتمادا على شكاوي المنتفعين بخدمات المرفق العام.<sup>4</sup>

ولقد منح المشرع الجزائري للهيئة المستخدمة أو لممثليها المرخص له قانونا حق الاتهام والتحقيق، وهذا ما نصت عليه المادة 171 من القانون الأساسي للوظيفة العامة على أنه "يمكن للجنة المتساوية الأعضاء المنتخبة والمجتمعة لمجلس تأديبي طلب فتح تحقيق إداري من السلطة التي لها صلاحيات التعيين قبل البت في القضية المطروحة".

<sup>1</sup> - زاوي، شنة. محاضرات في الوظيفة العام. كلية الحقوق والعلوم السياسية، سيدي بلعباس، 2012-2013، ص 251.

<sup>2</sup> - المرجع نفسه، ص 252.

<sup>3</sup> - جديدي، سليم. المرجع السابق، ص 296.

<sup>4</sup> - رحماوي، كمال. المرجع السابق، ص 153.

## الفصل الثاني: .....

نستشف من نص المادة أن التحقيق الإداري يجري من قبل السلطة التي لها صلاحيات التعيين، بناء على ملاحظات الرئيس المباشر حول تصرفات الموظف المرؤوس بالاعتماد على سلوكيات الموظف و شكاوي المنتفعين بالمرفق العام ، والهدف الأساسي من التحقيق الإداري هو معرفة التحقيق كسماع الشهود والنفي وتوضيحات المعني بالأمر والظروف التي ارتكب فيها الخطأ وتحديد مسؤولية المعني .

هذا وينبغي الإشارة إلى أن التحقيق الإداري ليس أمرا وجوبيا، وإنما متروك للسلطة التقديرية للمجلس التأديبي<sup>1</sup>.

إضافة إلى ما سبق يتم توقيف الموظف العام كإجراء تحفظي أثناء التحقيق إلى غاية مثوله أمام المجلس التأديبي، أو إلى غاية صدور حكم نهائي من القضاء الجزائري في حالة ارتكابه خطأ جسيم ، يمكن أن يؤدي إلى توقيع عقوبة من الدرجة الرابعة، هذا ما نصت عليه المادة 173 من القانون الأساسي للوظيفة العامة على أنه: " في حالة ارتكاب الموظف خطأ جسيم يمكن أن يؤدي إلى عقوبة من الدرجة الرابعة ، تقوم السلطة التي لها صلاحيات التعيين بتوقيفه عن مهامه فوراً ."

يتقاضى المعني خلال فترة التوقيف المنصوص عليه في الفقرة أعلاه نصف راتبه الرئيسي وكذا مجمل المنح ذات الطابع العائلي، إذا اتخذت في حق الموظف عقوبة أقل من عقوبة الدرجة الرابعة، أو إذا تمت براءته من الأعمال المنسوبة إليه، أو إذا لم تثبت اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء في الأجل المحددة يسترجع الموظف كامل حقوقه والجزء الذي خصم من راتبه<sup>2</sup>.

وعلى أية حال فإن التحقيق في مجموعه يمثل إجراء جوهريا لا بد من اتباعه قبل توقيع الجزاء على الموظف، فالشكاوي والبلاغات والتحريات وإن كانت تصلح سندا لتوقيع الجزاء ما لم تجر الجهة الإدارية تحقيقا تواجه فيه المتهم<sup>3</sup>.

1 - زواوي، شنة. المرجع السابق ، ص 252.

2 - زواوي، شنة . المرجع السابق، ص 252 .

3 - نواف العتري، سعد. النظام القانوني للموظف العام . المطبوعات الجامعية ، الإسكندرية :، 2007 ، ص 297 .

## الفصل الثاني: .....

## ضمانات حماية حقوق الموظف العام

### المطلب الثاني: الضمانات اللاحقة على توقيع الجزاء

بعد أن تصدر الجهة بتوقيع الجزاء ضد الموظف العام الذي ارتكب خطأ، فهذا الأخير الحق في رفع تظلم إلى الإدارة المعنية طالبا منها إعادة النظر في القرار التأديبي الذي أصدرته ضده، إما بتعديله أو سحبه أو إلغاءه و بالتالي يعتبر التظلم الإداري إحدى الضمانات التي كفلها المشرع للموظف العام بعد توقيع الجزاء على الموظف.<sup>1</sup>

### الفرع الأول: تعريف التظلم الإداري

يقصد بالتظلم لغة الشكوى من الظالم، والمتظلم هو من يشكو شخصا ظلمه ، ويقال يظلمني فلان أي ألحق الظلم بي وتظلم فلان إلى الحاكم من فلان فظلمه تظليما، أي أنصفه من ظالمه، وأعانه عليه ، والظلمة هم المانعون أهل الحق من حقوقهم ، ويقال ظلمته فتظلم أي صبر على الظلم.<sup>2</sup>

ويراد بالتظلم اصطلاحا أن يصدر قرار إداري معيب أو غير ملائم على الأقل، فيتقدم أحد الأفراد ممن يمسهم الضرر إلى الجهة التي أصدرت القرار، أو إلى الجهة الرئاسية، طالبا سحبه وتعديله.<sup>3</sup>

كما عرف بأنه : " إجراء يسمح للموظف بالطعن في القرار الإداري قصد إلغاءه أو تغييره ".<sup>4</sup> وقد تناول الفقهاء تعريف التظلم الإداري .

فقد عرفه الدكتور سليمان الطماوي بقوله : " أن يصدر قرار إداري معيب أو غير ملائم على الأقل في نظرية المصلحة ، فيتقدم أحد الأفراد ممن يمسهم إلى الجهة التي أصدرت القرار أو إلى الجهة الرئاسية طالبا سحبه أو تعديله ".<sup>5</sup>

وعرفه الدكتور مصطفى كمال وصفي بأنه:"عرض الفرد حالة على الإدارة طالبا منها إنصافه".

1 - بوعطية، كمال الدين. المرجع السابق ، ص 54 .

2 - لبشاقى، سامية . ضمانات الموظف في حالة العقوبات التأديبية. جامعة محمد خيضر، بسكرة ، سنة 2021/09/21، ص 44

3 - الطماوي، سليمان محمد. مرجع السابق ، ص 533

4 - رحماوي، كمال. مرجع السابق ، ص 160 .

5 - محمد علي، أحمد يوسف . التظلم الإداري في ضوء الفقه والقضاء . مصر، الإسكندرية: دار الجامعة الجديدة، 2011،

## الفصل الثاني: .....

## ضمانات حماية حقوق الموظف العام

وعرفه بأنه: " شكوى أو التماس يتقدم به صاحب الشأن إلى السلطة المختصة يعرب فيها عن اعتراضه على القرار ويطلب سحبه أو إلغائه ".<sup>1</sup>

ويعد التظلم من الناحية الشكلية طلب يقدم إلى الجهة الإدارية المختصة لتفصل فيه، ومن الناحية المادية يقتضي وجود خلاف مع الإدارة سابق على التظلم ويكون الخلاف متصلا بعمل قانوني .

وكان للقضاء دورا بارزا في تعريف التظلم الإداري فقد عرفته المحكمة الإدارية العليا بأنه : " كل ما يقيد تمسك المتظلم بحقه ومطالبته باقتضائه ."

ونحن من جانبنا نرى أن هذا التعريف جامع وشامل في تعريف التظلم الإداري ، حيث يظهر تمسك المتظلم بحقه والحاجة الماسة له والمطالبة بعودته إليه .

كما ذهبت المحكمة الإدارية العليا إلى أن : التظلم هو الأصل في مجال استخلاص ذوي الشأن لحقوقهم، ورفع الظالم عنهم، وجهة الإدارة وهي الخصم الشريف يتعين عليها أن تعيد حق إجراءاته، ويؤكد ذلك أن المشرع حرصا منه على لأصحابه دون أن تكيدهم مشقة القضاء أو تخفيف العبء على العامل وتجنبه أعباء التقاضي، اشترط لقبول دعوى الإلغاء في بعض الأحوال أن يسبقها تظلم لعل صاحب المصلحة يحقق طلباته دون طرح النزاع على القضاء.<sup>2</sup>

### الفرع الثاني: أنواع التنظيم الإداري

لقد تعدد أنواع التظلم الإداري بتعدد مراكز و صفات و طبيعة السلطات والهيئات الإدارية في النظام الإداري للدولة.

وقد قسم الفقه التظلم إلى تظلم ولائي و تظلم رئاسي، وذلك بحسب الجهة التي يقدم إليها، كما قسمه أيضا من حيث الأثر إلى تظلم اختياري وتظلم وجوبي .

1 - خيرى الوكيل ، محمد إبراهيم . التظلم الإداري . ط1، السعودية: دار الفكر والقانون للنشر والتوزيع ، 2011 ، ص 14 .

2 - محمد علي، أحمد يوسف . المرجع نفسه، ص 94 ، 95 .

أولاً: التظلم بحسب السلطة المقدم إليها

### 1- التظلم الولائي:

هو نوع من أنواع التظلم الإداري ويمثل في غالبية النظم الإدارية والإجرائية الطريق الاستثنائي، وبموجبه يلزم صاحب السلطة بتقديم التظلم أمام نفس الجهة الإدارية التي أصدرت القرار بغرض إعادة النظر فيه إما بالسحب أو التعديل أو الإلغاء، وذلك حسب السلطة التي يملكها مصدر القرار.<sup>1</sup>

ويرى البعض أنه على الرغم من أهمية النظام الولائي، إلا أنه قد لا يحقق في حالات كثيرة الغرض المرجوع منه، لأن الإدارة التي قد أصدرت القرار قد تتمسك بموقفها وتسعى لأن يكون رأيها هو الصواب و لا تفضل العدول عنه.<sup>2</sup>

### 2- التظلم الرئاسي:

هو الذي يتم تقديمه من طرف ذوي الشأن أمام السلطات الإدارية الرئاسية التي تعلق وترأس من أصدر القرارات الإدارية المطعون فيها، وذلك في صورة شكوى ومطالبة هذه السلطات الإدارية الرئاسية بالتدخل لمراقبة الأعمال و القرارات الإدارية، وذلك من أجل سحب الجزاء أو تعديله أو إلغائه عندما تثبت عدم مشروعيته.<sup>3</sup>

وتتجلى أهمية التظلم الرئاسي مقارنة مع التظلم الإداري الولائي في أنه يمثل أداة رقابية على نشاط المرؤوسين، وقد يساعد على كشف أوجه الخلل والقصور لدى الجهة الإدارية التي يشرف عليها الرئيس الإداري الأعلى، فضلا عن تزايد احتمالات توافد ضمانات الحيادة والموضوعية في النظر إلى التظلم.<sup>4</sup>

### ثانياً: التظلم الأثر المترتب عليه

1 - عمرأوي، حياة، الضمانات المقررة للموظف العام خلال المساءلة التأديبية في ظل التشريع الجزائري. كلية الحقوق والعلوم

السياسية، جامعة الحاج لخضر، 2011-2012، ص 103.

2 - المرجع نفسه، ص 103.

3 - عوابدي، عمار. النظرية العامة للمنازعات الإدارية، نظرية الدعوى الإدارية. ط3، ج2، ديوان المطبوعات الجامعية، بن

عكنون الجزائر: 2003، ص 376.

4 - الأحمد، نجم. التظلم الإداري. م دمشق، م 29، ع3، جامعة العلوم الاقتصادية والقانونية، 2013، ص 16.

## الفصل الثاني:.....ضمانات حماية حقوق الموظف العام

يتم تقسيم التظلم الإداري بحسب الأثر المترتب عليه إلى تظلم اختياري وتظلم وجوبي .

### 1- التظلم الاختياري:

قد يسمح المشرع للأفراد، برفع الدعوى مباشرة ودون تقديم تظلم إلى الجهة الإدارية مصدرة القرار المعنية، فهنا نكون أمام تظلم اختياري أي يمكن للأفراد تقديمه من عدمه، وهو ما يظهر في القاعدة العامة المنصوص عليها بموجب المادة 830 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية<sup>1</sup>، فالتنظيم الإداري جوازي كأصل عام، كما يظهر التظلم الجوازي أو الإختياري في نص المادة 175 من الأمر 03-06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية حيث يمكن للموظف الذي كان محل عقوبة من الدرجة الثالثة والرابعة، تقديم تظلم أمام لجنة الطعن المختصة في الأجل المحدد من طرف المشرع<sup>2</sup>، كما يمكنه التوجه مباشرة إلى القضاء ورفع دعوى الإلغاء ضد القرار التأديبي .

### 2- التنظيم الوجوبي:

الأصل العام أن التظلم اختياري أمام صاحب المصلحة، فإن شاء يتظلم إلى الإدارة وإن شاء يرفع دعوى مباشرة أمام القضاء، ودون تقديم التظلم مسبقا والمشرع في حالات معينة يستلزم تقديم تظلم إلى الإدارة قبل رفع دعوى الإلغاء و إلا حكمت المحكمة برفض الدعوى<sup>3</sup>. والتظلم الوجوبي كان يشطرته المشرع الجزائري بموجب قانون الإجراءات المدنية والإدارية القديم، لاسيما المادة 169 منه، التي تلزم الأفراد بتقديم طعن في القرار الإداري قبل رفع دعوى إلى القضاء.<sup>4</sup>

1 - المادة 830 من القانون 08-09 ، المرجع السابق .

2 - المادة 175 من الأمر 03-06 ، المرجع السابق ، ص 16

3 - راغب الحلو، ماجد . القضاء الإداري ( مبدأ المشروعية- تنظيم القضاء الإداري - اختصاص القضاء الإداري -ولاية

القضاء الإداري - قضاء الإلغاء قضاء التعويض - قضائي التأديب - الطعن في الاحكام) . الإسكندرية: دار المطبوعات

الجامعية للنشر و التوزيع الأزاريطة ، 1995، ص 321

4 - المادة 83 من القانون 08-09 ، المرجع السابق .

### الفرع الثالث: شروط التنظيم الإداري

يعتبر التظلم ضماناً أساسية للموظف لكي يتمكن من مواجهة القرار التأديبي الذي أصدرته الإدارة أو السلطة المختصة، وبالتالي يشترط في التظلم الإداري لكي يؤدي إلى قطع مدة الطعن أن تتوافر فيه الشروط التالية :

#### أولاً: الصفة والمصلحة في رفع التظلم الإداري

لقد نصت المادة 13 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية بأنه يتعين أن يقدم التظلم الإداري من طرف صاحب الصفة الوظيفية والتي مسته العقوبة التأديبية شخصياً، ويكون ذا مصلحة وأن العفوية تصيبه في مركزه الوظيفي، الأمر الذي يمنحه الحق في تقديم شكوى أو طلب بشكل واضح ومحدد في ظل الالتزام بحدود اللباقة والاحترام<sup>1</sup>.

#### ثانياً: الجهة المختصة بالنظر في التظلم الإداري

يقدم الشكوى إلى الجهة الإدارية المختصة أو إلى لجنة الطعن حسب العقوبة الموقعة، حيث أن رفع التظلم الإداري أمام الجهة الإدارية المختصة يكون فقط في العقوبتين من الدرجتين الأولى والثانية، على خلاف العقوبتين من الدرجة الثالثة والرابعة والتي يجوز الطعن فيها أمام لجنة الطعن .

لذا يجب أن يكون التظلم مجدياً إذ لا جدوى من تقديمه إلى جهة لا تملك سلطة إعادة النظر فيه، وأن الهدف من التظلم الإداري هو منح الإدارة فرصة لفحص القرار الإداري للتأكد من مدى مشروعيته وتصحيحه في حالة الخطأ .

#### ثالثاً: محل التظلم الإداري

يتعين أن يكون محل التظلم قراراً تأديبياً نهائياً باعتباره قرار إداري يتضمن عقوبة تأديبية، بمعنى أنه تتجه سلطة الإدارة من خلال قرارها التأديبي إلى إحداث مركز قانوني أو أثر قانوني يمس المركز الوظيفي للموظف بهدف معاقبته عن المخالفة التي ارتكبها، بهدف تحقيق المصلحة

<sup>1</sup> - المادة 13 من المرسوم رقم 59/85، المرجع السابق .

## الفصل الثاني: ..... ضمانات حماية حقوق الموظف العام

العامّة ومن ثمة لا يجوز تقديم تظلم إداري على الأعمال الإدارية التحضيرية التي تتخذها الإدارة قبل إصدار قرارها، بما أنها لا تحدث أثرا على مركز قانوني<sup>1</sup>.

### المبحث الثاني: الضمانات القضائية لتأديب الموظف

بعد أن يستفيد الموظف من جميع الضمانات الإدارية ، وإذا لم تجد له نفعا يبقى أمامه طريق وحيد وهو اللجوء إلى القضاء للطعن في القرارات التأديبية الصادرة ضده إذا كانت غير مشروعة وتعد الرقابة القضائية آخر ضمانة يلجأ إليها الموظف إذا لم تسعفه الضمانات الأخرى إذ أن مصدر القرارات قد يرفض الاعتراف بالخطأ وقد يجاريه رئيسه، وفق كل هذا فلا يمكن ترك الخطأ بين الإدارة والأفراد، لتفصل فيه الإدارة نفسها لأن من مقتضيات العدالة أن لا يكون الخصم حكما في نفس الوقت، ولأن هذا يزرع الثقة في أوساط الموظفين .

ولقد صدر الدستور الجزائري لسنة 1996 معلنا حق الأفراد الطعن القضائي ضد القرارات التنظيمية أو الفردية الصادرة عن مختلف الأجهزة الإدارية، سواء تمثلت في الإدارات المركزية أو الإدارة المحلية أو المرافق العمومية على اختلاف أنواعها، وهو ما أعلنت عنه صراحة المادة 143 من الدستور بقولها : " سينظر القضاء في الطعن في قرارات السلطة الإدارية ".<sup>2</sup>

### المطلب الأول: الجهات القضائية المختصة بإلغاء القرار التأديبي

#### الفرع الأول: أمام مجلس الدولة

جاء في القرار الصادر عن مجلس الدولة : حيث أن القرارات الصادرة عن المجلس الأعلى للقضاء الفاصل في القضايا التأديبية، تعد قرارات صادرة عن سلطة إدارة مركزية وبهذه الصفة تكون قابلة للطعن فيها بالإبطال عندما يثبت أنها اتخذت مخالفة للقانون أو عندما تكون مشوبة بعيب تجاوز السلطة.<sup>3</sup>

<sup>1</sup> - عزيزة ، بولغيتي. إجراءات تأديب الموظف العام في القانون الجزائري. مذكرة ماستر تخصص قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أحمد دراية أدرار، 2018 / 2019، ص 40، 41 .

<sup>2</sup> - بوضياف، عمار. مداخلة بعنوان تنفيذ قرارات الإلغاء القضائية في القانون الجزائري. المملكة العربية السعودية ، 2008 .

<sup>3</sup> - محمد، بشير. إجراءات الخصومة أمام مجلس الدولة. أطروحة لنيل شهادة دكتوراه الدولة في فرع القانون العام ، جامعة الجزائر يوسف بن خدة كلية الحقوق بن عكنون ، ص 272.

## الفصل الثاني: .....

لما كان مجلس الدولة يختص كدرجة أولى وأخيرة بالفصل في دعاوى الإلغاء والتفسير و تقدير المشروعية في القرارات الإدارية الصادرة عن السلطات الإدارية المركزية، هذا ما أقرته المادة 901 من قانون الإجراءات المدنية و الإدارية الفردي أو من تاريخ نشر القرار الإداري الجماعي أو التنظيمي وهذا ما جاء في نص المادة 907 من نفس القانون حيث تنص على ما يلي: "عندما يفصل مجلس الدولة كدرجة أولى و أخيرة، تطبق الأحكام المتعلقة بالآجال المنصوص عليها في المواد 829 إلى 832".<sup>1</sup>

ومعنى ذلك لا يقبل أن يرفع الطعن المشار إليه سابقا إلا خلال 04 أشهر، تحسب كاملة مع إمكانية تمديدها أو قطعها، وإذا ما انتهى أجل الطعن يسقط حق الطاعن في مباشرة دعواه شكلا ويسري الطعن من تاريخ التبليغ للقرار المطعون فيه .  
أما فيما يتعلق بحساب مدة الطعن وبدايته، المعاد ونهايته وامتداده وحالات قطعه فتطبق نفس المواد التي ذكرناها سابقا بالنسبة للمحاكم الإدارية.<sup>2</sup>

### الفرع الثاني: أمام المحاكم الإدارية

نصت المادة الأولى من القانون 98-02 المؤرخ في 30 ماي 1998 على أن: " تنشأ محاكم إدارية كجهات قضائية للقانون العام في المادة الإدارية".

يتضح من نص هذه المادة أن المحكمة تختص نوعيا بالنظر في كل منازعة إدارية أيا كان أطرافها وموضوعها، وهذا ما يفهم من عبارة جهات قضائية للقانون العام في المادة الإدارية، هكذا وردت بصفة مطلقة ودون تخصيص أو تحديد، وعيله تدخل ضمن اختصاصاتها دعاوى إلغاء القرارات التأديبية .

وجاءت المادة 800 من قانون الإجراءات المدنية و الإدارية الجديد لتثبت مبدأ الاختصاص العام للمحاكم الإدارية بالنظر في جميع القضايا التي تكون الدولة أو الولاية أو البلدية أو المؤسسة العمومية ذات الصبغة الإدارية طرفا فيها، وهذا بموجب حكم قابل للاستئناف .

1 - القانون 08-09 ، المرجع السابق .

2 - صبرينة، بوراس . ، يسمينة ، بوشملة.، المرجع السابق، ص 86 .

## الفصل الثاني:.....ضمانات حماية حقوق الموظف العام

أما المادة 801 من ذات القانون فقد ذكرت أهم الدعاوى الإدارية كدعاوى الإلغاء ودعاوى الفحص والتفسير ودعاوى القضاء الكامل، وبصفة عامة كل القضايا التي أوكلت لها بموجب نصوص خاصة.<sup>1</sup>

### المطلب الثاني: ضمانات تنفيذ أحكام إلغاء القرارات التأديبية

سنتناول في هذا المطلب الإطار الدستوري لتنفيذ الأحكام القضائية في الفرع الأول، وضمانات تنفيذ أحكام القضاء في المادة الإدارية في الفرع الثاني .

#### الفرع الأول: الإطار الدستوري و القانوني لتنفيذ الاحكام القضائية .

لقد صدر الدستور الجزائري لسنة 1996 معلنا حق الأفراد في الطعن القضائي ضد القرارات الإدارية التنظيمية أو الفردية الصادرة عن مختلف الأجهزة الإدارية، سواء تمثلت في الإدارة المركزية أو الإدارات المحلية أو المرافق العمومية على اختلاف أنواعها . وهو ما أعلنت عنه صراحة المادة 143 من الدستور بقولها : " ينظر القضاء في الطعن في قرارات السلطة الإدارية " . علما أن دستور 1996 و الدساتير السابقة لم تعتمد كلها ما سمي بأعمال السيادة.

مما يعني أنه بإمكان الأفراد الطعن القضائي في عمل من أعمال الإدارة أيا كانت طبيعته و أيا كانت الجهة المصدرة له.<sup>2</sup>

وتكريسا لهذا النص صدر القانون العضوي 98- 01 المؤرخ في 30 ماي 1998 المتعلق باختصاصات مجلس الدولة و تنظيمه و عمله، و اعترفت 09 منه للأفراد حق الطعن القضائي ، كما صدر قانون 98- 02 المؤرخ في 30 ماي 1998 المتعلق بالمحاكم الإدارية و اعترفت المادة الأولى منه للمحاكم الإدارية بولاية الفصل في كل المنازعات الإدارية، بما فيها دعاوى الإلغاء باستثناء ما يعود ابتدائيا و نهائيا لمجلس الدولة وفقا للمادة 09 أعلاه .

وأعلنت المادة 141 من دستور 1996 أن أحكام القضاء تصدر باسم الشعب بما يضمن لها قوة التنفيذ، وحتى يبعث الدستور الجزائري مهابة لأحكام القضاء ويضمن لها حسن التنفيذ، جاءت

1 - بوضياف، عمار. القضاء الإداري في الجزائر. ط2،، جسر النشر و التوزيع ، ص 115-116.

2 - بوضياف، عمار. الوسيط في الإلغاء قضاء الإلغاء. دار الثقافة للنشر و التوزيع ، ص 335-336.

## الفصل الثاني: ضمانات حماية حقوق الموظف العام

المادة 145 من دستور 1996 ملزمة كل أجهزة الدولة المختصة بتنفيذ أحكام القضاء حيث جاء فيها: على كل أجهزة الدولة المختصة أن تقوم في كل وقت وفي كل مكان و في جميع الظروف بتنفيذ أحكام القضاء.<sup>1</sup>

كما أن قانون الإجراءات المدنية والإدارية ينص على القوة التنفيذية للقرارات القضائية الإدارية المترتبة على دعوى الإلغاء، حيث لا يوقف الاستئناف ولا سريان ميعاده والمعارضة عند الاقتضاء تنفيذ الأحكام الصادرة في المواد الإدارية، وذلك كله خلافا للأحكام الصادرة في المواد المدنية، حيث يكون للطعن القضائي فيها أثر موقف.<sup>2</sup>

### الفرع الثاني: ضمانات تنفيذ أحكام القضاء في المادة الإدارية

يجب على الإدارة أن تقوم بتنفيذ حكم الإلغاء تنفيذا كاملا غير منقوص وبدون أي تعمد إلى التراخي أو الإبطال أو التحايل على التزامها بالتنفيذ.<sup>3</sup> وعلى هذا الأساس استحدثت بعض النظم القانونية المقارنة مجموعة من الرسائل القانونية قصد تحقيق الهدف المنشود، تحث بها الإدارة على تنفيذ الأحكام القضائية والإدارية وتكمن وسائل التنفيذ في الغرامة التهديدية والجزاء الجنائي.<sup>4</sup>

#### أولاً: الغرامة التهديدية

حظي موضوع الغرامة التهديدية في القانون الجزائري باهتمام فقهي كبير مما حظيته سلطة الأمر، وسبب ذلك أن قانون الإجراءات المهنية السابق وهو الشريعة العامة للتقاضي قد تضمن أحكاما تشكل الإطار التشريعي للغرامة التهديدية، غير أن تطبيق هذه الأحكام على المنازعات التي تكون الإدارة طرفا فيها اصطدم برفض القضاء الجزائري، وأساس هذا الرفض هو محل نقد واسع من طرف أغلبية الإدارة في الجزائر.

1 - بوضياف، عمار . المرجع نفسه ، ص 336 .

2 - بوضياف، عمار . المرجع نفسه ، ص 337 .

3 - هنيش، فتيحة . ضمانات تنفيذ الأحكام والقرارات القضائية . شهادة ماستر في الحقوق ، جامعة محمد خيضر ، كلية

الحقوق والعلوم السياسية ، بسكرة ، 2012-2013 ، ص 15 .

4 - بوعطية، كمال الدين . مرجع سابق ، ص 62، 63 .

## الفصل الثاني: ..ضمانات حماية حقوق الموظف العام

وباعتبار الغرامة التهديدية وسيلة من وسائل الضغط على إدارة المدين قصد إكراهه على تنفيذ التزامه، فقد أدرج المشرع نص المادة 340 في الباب الثالث في التنفيذ الجبري لأحكام المحاكم والمجالس القضائية والعقود الرسمية، أما المادة 471 فقد جاءت ضمن الكتاب التاسع المتضمن الأحكام العامة المطبقة على الدعاوى المرفوضة أمام القضاء.<sup>1</sup>

فبالنسبة للمحكمة الإدارية كجهة قضائية ابتدائية في المنازعات المتعلقة بتنفيذ الإدارة لالتزاماتها عن طريق الغرامة التهديدية، فقد قيد المشرع الجزائري تقديم الطلب توقيع غرامة تهديدية ضد الإدارة أمامها إلا بعد رفض التنفيذ من المحكوم عليه وانقضاء أجل ثلاثة أشهر من تاريخ التبليغ الرسمي للحكم، وهذا حسب المادة 987 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية حيث تنص على: " إلا يجوز تقديم طلب إلى المحكمة الإدارية من أجل الأمر باتخاذ التدابير الضرورية لتنفيذ حكمها النهائي وطلب الغرامة التهديدية لتنفيذه عند الاقتضاء بعد رفض التنفيذ من طرف المحكوم عليه، وانقضاء أجل ثلاثة (3) أشهر من تاريخ التبليغ الرسمي للحكم"<sup>2</sup>

### الفرع الثالث: الجزاء الجنائي

إن امتناع الإدارة عن التنفيذ لا يعد مساسا بحق الشخص طالب التنفيذ لوحده فقط بل أكثر من ذلك، فهو إهدار لقوة الأحكام القضائية واعتداء على السلطة القضائية وهو الأمر الذي استوجب فرض جزاءات حاسمة، توقع على الإدارة و كل موظف عام في حالة الإمتناع عن التنفيذ، إذ ننوه أن صفة الموظف يجب أن تتوافر في الجاني ويكون ذلك وقت اتيانه النشاط الإجرامي و ليس بعده، كما يجب أن يكون موظفا عاما قانونيا من حيث الركن الشخصي، ولم يحدد مفهوم الموظف العام، هو الموظف بالتعريف الواسع كما هو وارد بالقانون الجزائي بالمجال الإداري، وما يقصد بالمجال الإداري هو التعريف المذكور في قانون الوظيفة العامة وهو ما ذكرته المادة 04 من القانون من الأمر 06- 03 أما من حيث الركن المادي، فهو استعمال السلطة العامة ضد تنفيذ القرارات القضائية أو القيام بأي تصرف إيجابي أو سلبي من شأنه عرقلة التنفيذ

<sup>1</sup> - عدو، عبد القادر. ضمانات تنفيذ الأحكام الإدارية ضد الإدارة العامة . الجزائر: دار هومة للطباعة و النشر و التوزيع ، 2010 ، ص 171.

<sup>2</sup> - عبد الرحيم، رحايل، العلوي صبري. الغرامة التهديدية في التشريع الجزائري. مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر تخصص دولة و مؤسسات ، جامعة 20 أوت 1955، دورة جوان 2022 ، ص 20 .

## الفصل الثاني: ..... ضمانات حماية حقوق الموظف العام

، كما يجب توفر الركن المعنوي المتمثل في القصد الجنائي، حيث يشترط العلم والإرادة أما مجرد الإهمال فلا يترتب عليه تطبيق عقوبة عدم التنفيذ.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> - العقون، أسماء . تنفيذ الأحكام القضائية ضد الإدارة . مذكرة ماستر أكاديمي ، جامعة قاصدي مرياح ، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، ورقلة ، 2013 ، ص 4.

الختام

### الخاتمة

من خلال دراستنا لموضوع الحماية القانونية للموظف في التشريع الجزائري، أن المشرع قد أولى أهمية بالغة لهذه الفئة بالنظر إلى الدور الحيوي الذي تؤديه في تسيير المرافق العامة وتحقيق المصلحة العامة، ويبرز ذلك جليا من خلال المنظومة القانونية المتعددة التي تركز على حماية الموظف سواء أثناء تأدية مهامه أو حتى بعد إنتهاء علاقته الوظيفية .

ولقد أقر المشرع الجزائري للموظف العام الحماية المادية والاجتماعية والسياسية من خلال الأمر 03-06، كما لم يغفل المشرع عن إحاطة الموظف العام بالحماية القانونية أثناء ممارسة مهامه، والمتمثلة أساسا في الضمانات الإدارية والقضائية التي تحمي الموظف العام من تعسف الإدارة في استعمال سلطتها أو في إصدار عقوبتها، حيث أقر له جملة من الضمانات التي تمكنه من مواجهة هذا التعسف.

#### ومن أهم النتائج المتوصل إليها :

- 1- المشرع الجزائري في قانون الوظيفة العمومية 03-06 لم يقر بحق الموظف العام في التمتع بها.
- 2- من خلال تفحصنا لموضوع الضمانات التأديبية التي كلفها المشرع الجزائري للموظف العام، نجد أنها غير كافية وتحتاج إلى مراجعة بشكل دقيق لكي يضمن هذه الحقوق وتجعل الموظف العام يؤدي مهامه على أكمل وجه.
- 3- إن الحماية القانونية للموظف العام تحتاج إلى تكريس قضائي في منازعات الوظيفة العامة، ويقصد بذلك إستحداث قضاة متخصصين في مجال المنازعات الإدارية من أجل إستدراك بعض الثغرات التي وقع فيها المشرع الجزائري.
- 4- لم يوجب المشرع الجزائري التحقيق بل جعله اختياريا رغم أهميته في كشف الحقيقة.
- 5- للموظف العام أن يطعن في القرار التأديبي أمام القضاء إذا لم تنصفه الإدارة .

### الإقتراحات

من خلال النتائج التي توصلنا إليها بإمكاننا تقديم مجموعة من التوصيات كما يلي:

1- أقر المشرع على حق الموظف في التقاعد من خلال النصوص التشريعية والإلتزام

بالإجراءات الشكلية لضمان حماية حق الموظف من أي تعسف إداري.

2- إعادة النظر في بعض النصوص القانونية المنظمة للوظيفة العمومية، خاصة المتعلقة

بالإجراءات التأديبية وضمانات المحاكمة العادلة للموظف.

3- تعزيز دور مفتشيات الوظيفة العمومية والرقابة الإدارية لضمان تطبيق القوانين على نحو

فعال.

4- إدراج برامج تكوين مستمر لفائدة الموظفين والمسؤولين في المجال القانوني، قصد ترسيخ

ثقافة احترام الحقوق والواجبات.

5- تشجيع العمل النقابي المستقل والفعال للدفاع عن حقوق الموظف وضمان التمثيل العادل له

داخل اللجان الإدارية المتساوية الاعضاء.

6- تفعيل مسؤولية الإدارة في حماية موظفيها في الإعتداءات أو الضغوط الخارجية أثناء ممارسة

مهامهم.

قائمة المصادر

والمراجع

### الدساتير:

1- دستور 1996 ، الجريدة الرسمية ، العدد ، 76 الصادرة في 08-12-1996 المعدل و المتمم 2020 .

### القوانين:

1- القانون رقم 08-09 في 18 صفر عام 1429 الموافق لـ 25 فبراير سنة 2008 المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية 112.

2- القانون رقم 83-12 المؤرخ في 02 جويلية 1983 ، الجريدة الرسمية ، العدد 28 ، المعدل والمتمم للقانون رقم 16-15 المؤرخ في 31 ديسمبر 2016 المتعلق بالتقاعد ، الجريدة الرسمية ، العدد 78.

3- القانون رقم 20-90 المؤرخ في 02-06-1990 والمتضمن الوقاية من المنازعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، الجريدة الرسمية، العدد 06.

4- القانون 16-01 المؤرخ في 06-03-2016 المتضمن التعديل الدستوري ، الجريدة الرسمية ، العدد 14 الصادر في 07-03-2016.

5- القانون رقم 14-90 المؤرخ في 02-06-1990 ، المتضمن كفاءات ممارسة الحق النقابي، الجريدة الرسمية، العدد 23 ، الصادر في 06-06-1990.

### الأوامر:

1- الأمر رقم 06-03، المؤرخ في 15 جويلية 2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية، العدد 46، الصادر في 15 جويلية 2006.

2- الأمر رقم 13-97 المتعلق بالتقاعد النسبي المؤرخ في 31 ماي 1997 ، المعدل والمتمم بالقانون 12-83 المؤرخ في 02 جويلية 1983، الجريدة الرسمية، العدد 38 الصادر بتاريخ 04 جويلية 1994.

### المراسيم :

- المرسوم رقم 85- 59 المؤرخ في اول رجب عام 1405 الموافق ل 23 مارس 1958 ,  
يتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، ج ر، عدد 13  
المؤرخة في 24 مارس سنة 1985.

### الكتب:

- 1- شنتاوي، علي خطار. الوجيز في القانون الإداري. ط رقم 1.، عمان، الأردن: دار وائل للنشر والتوزيع، 2003.
- 2- كنعان، نواف. القانون الإداري .ج2 ، عمان، الأردن: دار الثقافة للنشر والتوزيع ، 18 نوفمبر 2009.
- 3- خرافي ، هاشمي. الوظيفة العامة على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأخرى. الجزائر: دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع ، 2013 .
- 4- سليمان، أحمد. التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري ، ج2 ، الجزائر.
- 5- الطماوي، سليمان محمد . الوجيز في القانون الإداري ( دراسة مقارنة ) ، القاهرة، مصر: دار الفكر العربي، 1985.
- 6- عبد الباسط، محمد فؤاد. القانون الإداري ( تنظيم الإدارة- نشاط الإدارة- وسائل الإدارة) ، الاسكندرية، مصر: دار الفكر الجامعي، 2000.
- 7- بوضياف، عمار. الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، الجزائر: جسور للنشر والتوزيع، 2015 .
- 8- عوابدي، عمار. مبدأ تدرج فكرة السلطة الرئاسية ، الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية ، 2003.
- 9- جعفر، أنس. الوظيفة العامة. ط 2007، دار النهضة العربية.
- 10- مقدم، سعيد. الوظيفة بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة. الجزائر 2010، ديوان المطبوعات الجامعية.

- 11- زعيط، سمير. الترقية وإجراءاتها في قانون الوظيفة العمومية الجزائري . نيل شهادة الماستر في الحقوق تخصص دولة و مؤسسات، جامعة زيان عاشور الجلفة، سنة 2020-2021.
- 12- حباني، رشيد. دليل الوظيفة العمومية. الجزائر: دار النجاح للكتاب.
- 13- بخدة، مهدي. النظام القانوني للإستقالة - دراسة في التشريع الجزائري. م11، المركز الجامعي غليزان الجزائر: سنة 2019.
- 14- القانون رقم 20- 90 المؤرخ في 02-06- 1990 والمتضمن الوقاية من المنازعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب ، الجريدة الرسمية.
- 15- سليمان، أحمية. التنظيم القانوني في العلاقات العمل الجزائر مبادئ قانون العمل ، ج 1 ، ط2 ، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر ، 1994.
- 16- جديدي، سليم. سلطة تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري. دار الجامعة الجديدة ، الإسكندرية ، الاسكندرية 2011.
- 17- زاوي، شنة . محاضرات في الوظيفة العام . كلية الحقوق والعلوم السياسية ، سيدي بلعباس ، 2012-2013.
- 18- نواف العتري، سعد. النظام القانوني للموظف العام. المطبوعات الجامعية، الإسكندرية :، 2007.
- 19- محمد علي، أحمد يوسف . التظلم الإداري في ضوء الفقه والقضاء. مصر ، الإسكندرية: دار الجامعة الجديدة 2011.
- 20- خيري الوكيل، محمد إبراهيم . التظلم الإداري. ط1، السعودية: دار الفكر والقانون للنشر والتوزيع، 2011.

- 21- عوابدي، عمار. النظرية العامة للمنازعات الإدارية، نظرية الدعوى الإدارية. ط3 ، ج 2 ، ديوان المطبوعات الجامعية ، بن عكنون الجزائر: 2003
- 22- الأحمد، نجم . التظلم الإداري . م دمشق، م 29 ، ع3 ، جامعة العلوم الاقتصادية والقانونية، 2013
- 23- راغب الحلو، ماجد . القضاء الإداري ( مبدأ المشروعية- تنظيم القضاء الإداري - اختصاص القضاء الإداري -ولاية القضاء الإداري - قضاء الإلغاء قضاء التعويض -قضائي التأديب - الطعن في الاحكام) . الإسكندرية: دار المطبوعات الجامعية للنشر والتوزيع الأزاريطة،1995.
- 24- بوضياف، عمار. مداخلة بعنوان تنفيذ قرارات الإلغاء القضائية في القانون الجزائري. المملكة العربية السعودية ، 2008
- 25- بوضياف، عمار. القضاء الإداري في الجزائر. ط2،، جسور النشر والتوزيع.
- 26- بوضياف، عمار. الوسيط في الالغاء قضاء الإلغاء. دار الثقافة للنشر والتوزيع.
- 27- عدو، عبد القادر. ضمانات تنفيذ الأحكام الإدارية ضد الإدارة العامة . الجزائر: دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، 2010.

### الرسائل الجامعية

- 1- بوعطية، كمال الدين. الحماية القانونية للموظف بمناسبة أداء مهامه في ظل الأمر 06-03. مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في الحقوق ، جامعة عباس لغرور خنشلة ، سنة 2021/2020.
- 2- زهير، طرفي، بشرى ، بن عزي. الحماية القانونية للموظف في التشريع الجزائري . مذكرة مكملة لنيل شهادة ماستر أكاديمي. جامعة محمد بوضياف مسيلة، سنة 2021/2022 .

- 3- هامل فراج، فايضة. الحقوق المالية للموظف في الجزائر. مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في الحقوق ، تخصص قانون إداري ، جامعة محمد خيضر، بسكرة ، 2014 -2015.
- 4- بوخروبة، كلثوم. النظام القانوني للموظف. السامي في الجزائر ، رسالة ماجستير في الإدارة و المالية ، جامعة يوسف بن خدة ، بن عكنون ، الجزائر 1990 .
- 5- بوراس ، صبرينة ، بوشملة ، يسمينة. حماية حقوق الموظف العام وضمانها في ظل التشريع الجزائري. مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر في القانون العام تخصص قانون المالية، جامعة أكلي محند أولحاج البويرة ، سنة 2015/2016.
- 6- زعيط، سمير. الترقية وإجراءاتها في قانون الوظيفة العمومية الجزائري . نيل شهادة الماستر في الحقوق تخصص دولة ومؤسسات ، جامعة زيان عاشور الجلفة ، سنة 2020-2021.
- 7- زرنوح، حياة . عوامل التقاعد المسبق لدى المعلمات، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع. جامعة محمد خيضر بسكرة، دراسة ميدانية بولاية بسكرة ، 2013 /2014.
- 8- تيشات، سلوى. أثر التوظيف العمومي على كفاءة الموظفين بالإدارات العمومية الجزائرية . مذكرة ماجستير في العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد بوقرة ، بومرداس 2010.
- 9- بولبير نورة ، بويوسف نزيهة، النظام القانوني للموظف العام في التشريع الجزائري، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر تخصص قانون إداري، جامعة عباس لغرور خنشلة ، سنة 2013/2014.
- 10- صابر، مخاليف. حماية الموظف العام في التشريع الجزائري، مذكرة نهاية الدراسة لنيل شهادة الماستر، تخصص قانون إداري، جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم ، سنة 2019/2020.

- 11- لعموري، سعيدة. حرية الموظف في التوقف عن ممارسة النشاط الوظيفي في التشريع الجزائري. مذكرة لنيل شهادة الماستر تخصص قانون إداري قسم الحقوق والعلوم السياسية. بجامعة محمد خيضر بسكرة، 2012 / 2013.
- 12- رناي، فريد. حماية حقوق الموظف العام في النظام القانوني للوظيفة العمومي الجزائري. بحث لنيل شهادة الماجستير في القانون الدولي لحقوق الإنسان، جامعة مولود معمري ، تيزي وزو 2004.
- 13- رحماوي، كمال . تأديب الموظف العام في القانة الإداري . جامعة 08 ماي 1945 ، كلية الحقوق والعلوم الإدارية ، قالمة . الجزائر ، 2004.
- 14- لبشاق، سامية . ضمانات الموظف في حالة العقوبات التأديبية. جامعة محمد خيضر، بسكرة ، سنة 2021/09/21.
- 15- عمراوي، حياة . الضمانات المقررة للموظف العام خلال المساءلة التأديبية في ظل التشريع الجزائري. كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة الحاج لخضر ، 2011-2012.
- 16- عزيزة ، بولغيتي. إجراءات تأديب الموظف العام في القانون الجزائري. مذكرة ماستر تخصص قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أحمد دراية أدرار، 2018 /2019.
- 17- هنيش، فتيحة . ضمانات تنفيذ الأحكام والقرارات القضائية . شهادة ماستر في الحقوق ، جامعة محمد خيضر ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، بسكرة ، 2012-2013.
- 18- عبد الرحيم، رحايل، العلوي صبري. الغرامة التهديدية في التشريع الجزائري. مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر تخصص دولة و مؤسسات ، جامعة 20 أوت 1955، دورة جوان 2022.
- 19- العقون، أسماء. تنفيذ الأحكام القضائية ضد الإدارة . مذكرة ماستر أكاديمي، جامعة قاصدي مرباح ، كلية الحقوق والعلوم السياسية، ورقلة ، 2013.

المحاضرات

1- زاوي، شنة . محاضرات في الوظيفة العام . كلية الحقوق والعلوم السياسية ، سيدي بلعباس ، 2012-2013.

# فهرس المحتويات

شكر وعران

إهداء

2. ..... مقدمة

## الفصل الأول : حقوق الموظف العام في التشريع الجزائري

8 ..... تمهيد:

9 ..... المبحث الأول: الحقوق المادية للموظف العام

9 ..... المطلب الأول: حق الموظف العام في الراتب

9 ..... الفرع الأول: تعريف الراتب واستحقاقه

11 ..... الفرع الثاني: تحديد الراتب و دفعه

12 ..... الفرع الثالث: الحماية القانونية للراتب

14 ..... المطلب الثاني: حق الموظف العام في الترقية

14 ..... الفرع الأول: تعريف الترقية

15 ..... الفرع الثاني: طرق الترقية

17 ..... الفرع الثالث : حماية الحق في الترقية

18 ..... المبحث الثاني: الحقوق الاجتماعية والسياسية للموظف العام

18 ..... المطلب الأول: حماية الحقوق الاجتماعية للموظف العام

19 ..... الفرع الأول: حق الموظف العام في التقاعد

21 ..... الفرع الثاني: حق الموظف العام في الضمان الإجتماعي

21 ..... الفرع الثالث: حق الموظف العام في الاستقالة

23 ..... المطلب الثاني : حماية الحقوق السياسية للموظف العام

24.....	الفرع الأول : حق الموظف في الإضراب
26.....	الفرع الثاني: حق الموظف في التمثيل النقابي
27.....	الفرع الثالث: الحماية القانونية للحقوق السياسية للموظف العام
<b>الفصل الثاني : ضمانات حماية حقوق الموظف</b>	
30.....	تمهيد:
31.....	المبحث الأول: الضمانات الإدارية لتأديب الموظف العام
31.....	المطلب الأول: الضمانات السابقة على توقيع الجزاء
31.....	الفرع الأول: المواجهة
33.....	الفرع الثاني: حق الدفاع
34.....	الفرع الثالث: التحقيق
36.....	المطلب الثاني: الضمانات اللاحقة على توقيع الجزاء
36.....	الفرع الأول: تعريف التظلم الإداري
37.....	الفرع الثاني: أنواع التنظيم الإداري
40.....	الفرع الثالث: شروط التنظيم الإداري
41.....	المبحث الثاني: الضمانات القضائية لتأديب الموظف
41.....	المطلب الأول: الجهات القضائية المختصة بإلغاء القرار التأديبي
41.....	الفرع الأول: أمام مجلس الدولة
42.....	الفرع الثاني: أمام المحاكم الإدارية
43.....	المطلب الثاني: ضمانات تنفيذ أحكام إلغاء القرارات التأديبية
43.....	الفرع الأول: الإطار الدستوري و القانوني لتنفيذ الاحكام القضائية
44.....	الفرع الثاني: ضمانات تنفيذ أحكام القضاء في المادة الإدارية

45..... الفرع الثالث: الجزاء الجنائي

47..... الخاتمة

50..... قائمة المصادر والمراجع

## الملخص:

الحماية القانونية للموظف في التشريع الجزائري يعد من الآليات الأساسية التي يعتمدها المشرع بضمان استقرار الوظيفة العمومية وصون كرامة الموظف وقد كرس القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية الأمر 03-06 جملة من الحقوق والضمانات التي تكفل حماية الموظف من التعسف الإداري وتوفر له سبل الدفاع عن نفسه في حال اتخاذ إجراءات تأديبية أو مساس بحقوقه، وتشمل هذه الحماية الجوانب الإدارية، التأديبية، الجزائية، والقضائية، بهدف خلق توازن بين سلطة الإدارة و حقوق الموظف وضمان أداء فعال وسير حسن للمرفق العام.

La protection juridique des salariés dans la législation algérienne est l'un des mécanismes fondamentaux adoptés par le législateur pour assurer la stabilité de la fonction publique et préserver la dignité des salariés. L'ordonnance 06-03 de la Loi organique générale de la fonction publique a instauré un ensemble de droits et de garanties qui protègent les salariés contre l'arbitraire administratif et leur donnent les moyens de se défendre en cas de mesures disciplinaires ou de violation de leurs droits. Cette protection comprend des aspects administratifs, disciplinaires, pénaux et judiciaires, dans le but de créer un équilibre entre l'autorité de l'administration et les droits des salariés, et d'assurer le bon fonctionnement de la fonction publique.